BIULETYN ZWIĄZKOWY/WWW.OZZIP.PL

INICJATYWA PRACOWNICZA

NUMER 56/IV 2021



ISSN: 2353-4974

300 godzin za darmo

Walka portierek
i pracowników ochrony

›› s. 4

Strategie związkowe

W nowym dziale przedstawiamy
kampanię Justice for Janitors w USA

›› s. 15

Związki zawodowe a klimat

› "Grupa klimatyczna" w IP
› Amazon zatruwa

›› s. 6–7

Praca zdalna

›› s. 5, 11



Poznań: demonstracja z okazji Dnia Kobiet

"Pracuję tu w Poznaniu, w jednym z liceów. Osiągnęłam już wszystkie szczeble awansu zawodowego, a mimo to moja pensja brutto jest o 1000 zł mniejsza niż średnia krajowa. Pandemia pokazała, że są takie zawody, bez których państwo nie może się obejść: pielęgniarki, pracownice żłobków, sprzedawczynie, nauczycielki. To są wszystko zawody, w których pracują kobiety, to są wszystko zawody opiekuńcze. I społeczeństwo w tym ciężki okresie nie dałoby bez nas rady. (...) Tymczasem rząd daje podwyżki, ale policjantom i skarbówce. Dla rządu te służby są najbardziej potrzebne".

Agnieszka Gabryelska,
nauczycielka w jednym z poznańskich liceów





„Parę lat temu w Szpitalu Klinicznym w Poznaniu zawiązała się komisja Inicjatywy Pracowniczej, która zrzesza głównie pracowników niemedycznych. (…) To jest szeroko pojęta administracja i to są głównie kobiety: rejestratorki, sekretarki, ale również pracownice służb porządkowych, informatycy, BHP. (…) Walczymy od lat o godne pensje. Niestety zarówno ministerstwo, jak i wojewoda (…) najczęściej odbijają piłeczkę jedni od drugich. Wszyscy korzystamy, tak jak tu jesteśmy, ze szpitali, lekarzy, z pomocy medycznej. I chciałabym, żebyśmy wszyscy mieli tę świadomość, że jak wchodzimy do takiego miejsca, to tam są ludzie niedopłacani, źle opłacani."

Aneta Budzińska i Hanna Roloff
z Komisji OZZ Inicjatywa Pracownicza
przy Szpitalu Klinicznym w Poznaniu

"Pandemia obnażyła słabość Państwa, które bez naszej niewidzialnej pracy nie mogłoby funkcjonować. Ale rządzący, aby ukryć swoje afery oraz brak pomysłu na ratowanie społeczeństwa przez ogólnoświatowym kryzysem, postanowili uderzyć właśnie w nas – kobiety".

Luiza / Zielona Fala





"Dziś zebraliśmy się, aby bronić swoje prawa. Liberalna propaganda mówi, że nasze problemy da się rozwiązać dzięki państwu. To co oferuje nam system jest już z góry wiadome. Jest dobre dla państwa i patriarchatu oraz korporacji i kapitalizmu. Nikt nie pyta jaki praw chcemy. Ale nas nie trzeba pytać, nie wierzymy państwowym instytucjom. Jesteśmy gotowe wziąć prawa i bronić je same".

Maryna Kasinareva,
Kampania przeciwko politycznym
prześladowaniom na Białorusi
(Dissidentby)

Warszawa: Dziesiąta rocznica zabójstwa Jolanty Brzeskiej

1 marca minęło 10 lat od zabójstwa Jolanty Brzeskiej – współzałożycielki Warszawskiego Stowarzyszenia Lokatorów. Sprawcy tego czynu do dziś nie zostali znalezieni. Stołeczne organizacje lokatorskie – wspierane m.in. przez OZZ Inicjatywa Pracownicza – uczciły pamięć Jolanty tradycyjnym wiecem na skwerze jej imienia na warszawskim Mokotowie oraz demonstracją pod Ministerstwem Sprawiedliwości. Demonstracja odbyła się pod hasłem powołania sejmowej komisji śledczej w celu zbadania nieprawidłowości popełnionych podczas śledztw toczących się w związku z tragedią z 1 marca 2011 r.

Delegacja Inicjatywy Pracowniczej złożyła pod kamieniem upamiętniającym Jolantę wieniec z hasłem „O niskie czynsze i wyższe płace!". Marta Rozmysłowicz z Komisji Krajowej IP w swoim przemówieniu, wygłoszonym podczas uroczystości zwróciła uwagę na powiązanie walk pracowniczych i lokatorskich: *„Nie jest łatwo się organizować. Nie jest łatwo walczyć z szefami, z prywatnymi właścicielami, ze zorganizowanym kapitałem. Nie jest łatwo, kiedy nie ma wsparcia. Ale podstawą jesteśmy my, społeczeństwo, które się organizuje, które nie daje sobie w kaszę dmuchać! Nigdy nie pozwolimy na podobną niesprawiedliwość, na podobne bestialstwo, którego doświadczyła Jolanta Brzeska. Nie zapominajmy, że Jolanta Brzeska była działaczką, organizatorką. I taką ją dzisiaj pamiętamy! Organizujmy się, walczmy! Zmieniajmy ten kraj na lepsze!"* ●









Wydawca: Ogólnopolski Związek Zawodowy „Inicjatywa Pracownicza", ul. Kościelna 4/1A, 60-538 Poznań / ISSN: 2353-4974 / Redakcja: ul. Jagiellońska 52/11, 03-463 Warszawa Redagują: red. prowadzący: Jakub Grzegorczyk, red. naczelny: Krzysztof Łagutko, red.: Bartosz Józefiak, Ignacy Jóźwiak, Krzysztof Król, Justyna Marciniak, Agnieszka Mróz, Artur Mróz, Marta Rozmysłowicz, Michał Sobol, Jarosław Urbański, Antoni Wiesztort. ilustracje: Edyta Bystroń, Klara Wysocka/ Skład: Artur Mróz, ka.mal / Druk: Polskapresse, Drukarnia Poznań, ul. Malwowa 158, 60-175

www.ozzip.pl
www.facebook.com/inicjatywapracownicza

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Działania Inicjatywy Pracowniczej w skrócie

Od grudnia 2020 r. do początku marca 2021 r. w Inicjatywie Pracowniczej i jej poszczególnych komisjach wiele się wydarzyło pomimo okresu świątecznego, drugiej fali epidemii i siarczystych mrozów. Poniżej przedstawiamy ważniejsze wiadomości w skrócie, przypominając, iż na bieżąco informujemy o naszych działaniach na stronie www.ozzip.pl i na facebook.com/InicjatywaPracownicza.

Jarosaw Urbański,
Poznańska Komisja Międzyzakładowa

Mniej dla Policji, więcej na opiekę, kulturę i edukację

Warszawskie komisje OZZ Inicjatywa Pracownicza pod koniec zeszłego roku zaapelowały do prezydenta Warszawy Rafała Trzaskowskiego o wycofanie środków na dofinansowanie policji w budżecie miasta na rok 2021 i przekazanie ich na wzrost wynagrodzeń pracownic i pracowników stołecznych instytucji i innych jednostek organizacyjnych podległych m. st. Warszawa z kluczowych sektorów opieki, pomocy społecznej, ochrony zdrowia, edukacji i kultury. W Apelu czytamy: „Rosnąca od dłuższego czasu bezkarność Policji i brutalność wobec demonstrantów budzą coraz większy sprzeciw społeczny. Jednocześnie m.st. Warszawa w projekcie budżetu na 2021 rok planuje przekazać środki w wysokości 5 300 000 zł na dofinansowanie działań realizowanych przez Policję (...), w tym 100 000 zł na nagrody dla funkcjonariuszy Policji w celu wyrażenia uznania za osiągnięcia zawodowe".

Notabene w wielu instytucjach publicznych na terenie całego kraju komisje zakładowe i międzyzakładowe OZZ Inicjatywa Pracownicza podjęły akcję rewindykacyjną, domagając się wzrostu płac. Między innymi Komisja Zakładowa przy Muzeum Sztuki Nowoczesnej w Warszawie przedstawiła w połowie stycznia sprawozdanie z dwuletniej, prowadzonej z pewnymi sukcesami walki o wyższe wynagrodzenia. Piszą: „Nie jesteśmy i nigdy nie byliśmy klasą średnią. Jesteśmy 'pracującymi biednymi', podobnie jak nasi koledzy i koleżanki z całego sektora publicznego". Trwa też spór zbiorowy na Uniwersytecie Wrocławskim, w którym udział bierze tamtejsza Komisja Zakładowa IP (o sytuacji na uczelniach: ozzip.pl, „Na uczelniach bez zmian – niskie podwyżki, niepewna przyszłość").

Blokada Amazona

We wtorek 15 grudnia 2020 r. odbyła się akcja protestacyjna przed magazynem WRO2 pod Wrocławiem, zorganizowana przez kampanię Make Amazon Pay (Niech Amazon zapłaci!). Blokada trwała aż 2,5 godziny, zgromadziła 110 osób pod dwiema bramami dolnośląskiego magazynu i sparaliżowała jego pracę. Protest odbył się w okresie szczytu zamówień, w którym firma wydłuża pracę do 11 godzin na dziennych i nocnych zmianach. Inicjatywa Pracownicza Amazon oraz Solidarność Amazon wezwali zarząd korporacji do natychmiastowych rozmów.

Wcześniej 11 grudnia przedstawiciele OZZ Inicjatywa Pracownicza przy Amazonie wzięli udział w konferencji prasowej w Sejmie zorganizowanej przez Parlamentarny Zespół do spraw Przyszłości Pracy wraz z Fundacją Instrat, zajmującą się doradztwem w zakresie polityk publicznych. Powodem był przygotowany przez nią raport na temat Amazona. Spółka nie odpowiedziała na zaproszenie.

Przypomnijmy: w roku społecznego kryzysu na całym świecie korporacja dwukrotnie pomnożyła zyski, opierając się na silnie antypracowniczym modelu zarządzania. Normy tempa pracy w magazynach Amazon przekraczają ustaloną dla Polski normę wydatku energetycznego. Nawet w szczycie pandemii firma forsuje umowy agencyjne przedłużane co dwa tygodnie lub miesiąc. Zmusza w ten sposób pracowników do ignorowania i ukrywania chorób, jako że agencje nie przedłużają umów osobom na zwolnieniach lekarskich. Korporacja zapewnia sobie niebotyczne zyski dzięki kolejnym polskim władzom, które dają zielone światło na takie praktyki. Szefowie w Polsce mogą swobodnie i legalnie przedłużać umowy tymczasowe aż do półtora roku i stosować terminowe umowy do 33 miesięcy, by dyscyplinować pracowników przez poczucie niestabilności zatrudnienia. W końcu: mimo ogromnych zysków z takiego modelu prowadzenia działalności w Polsce Amazon nie dzieli się sprawiedliwie tymi zyskami z ludźmi, którzy je wypracowują. W zamian transferuje owoce naszej pracy do kieszeni bogatych udziałowców na Zachodzie, a pracownikom w Europie Środkowej oferuje najniższe premie.

Solidarni z Rafałem Jakubowiczem

Na początku lutego komisje uczelniane IP wyraziły swój stanowczy protest „wobec szykanowania za działalność związkową" dra hab. Rafała Jakubowicza, prof. UAP. „Jako aktywny – czytamy w piśmie skierowanym do Rektora UAP – związkowiec i osoba zaangażowana w działania na rzecz praw pracowniczych, dr hab. Rafał Jakubowicz wielokrotnie krytykował publicznie działania rektora Uniwersytetu Artystycznego w Poznaniu, w szczególności – zwolnienia pracownic i pracowników w trakcie pandemii jesienią 2020 roku. Złożył również zawiadomienie o mobbingu, jakiego doświadczył ze strony swojej przełożonej. Czyniąc to, skorzystał z przysługujących mu praw pracowniczych oraz zastosował się do procedur antymobbingowych obowiązujących na uczelni. Mimo to, z powodu zawiadomienia został oskarżony przez władze UAP o 'pomówienie', zaś jego krytyka władz uczelni została potraktowana jako czyn 'uchybiający obowiązkom nauczyciela akademickiego lub godności zawodu'". Komisje IP przypomniały, że prawo do publicznej krytyki władz jest niezbędnym narzędziem w rękach związków zawodowych. „Uniwersytety w Polsce są instytucjami publicznymi i debata o prawach pracowniczych i polityce władz poszczególnych uczelni powinna być również przedmiotem publicznej debaty. W tym świetle publiczna, oparta na faktach krytyka władz uczelni staje się wręcz obowiązkiem odpowiedzialnego pracownika oraz elementem godności zawodu. Nie ma naszej zgody na cenzurowanie wypowiedzi członków i członkiń żadnego związku zawodowego".

Stanowisko podpisały: Prezydium Komisji Zakładowej OZZ Inicjatywa Pracownicza przy Uniwersytecie Jagiellońskim, Komisja Zakładowa OZZ Inicjatywa Pracownicza przy Uniwersytecie Gdańskim, Prezydium Komisji Zakładowej OZZ Inicjatywa Pracownicza przy Uniwersytecie Warszawskim, Zarząd Związku Zawodowego Nauczycieli Akademickich Akademii Sztuki w Szczecinie, Międzyzakładowa Komisja OZZ Inicjatywa Pracownicza przy Polskiej Akademii Nauk i Akademii Sztuk Pięknych w Warszawie, Komisja Zakładowa OZZ Inicjatywa Pracownicza przy Uniwersytecie Mikołaja Kopernika.

Uderzenie w związek w Toruniu

W czerwcu 2020 r. w Szkole Podstawowej nr 8 w Toruniu powstała komisja OZZ Inicjatywa Pracownicza. Spór z dyrekcją doprowadził do tego, iż tuż przed grudniowymi świętami zwolniono trójkę nauczycieli (w tym dwoje z IP) na podstawie rzekomo skonstruowanego tzw. arkusza organizacyjnego na następny rok szkolny. Szykanowanie związku, zwalnianie jego członków, nietrzymanie się procedur, zastraszanie pracowników doprowadziło do sytuacji kryzysowej. „Okazuje się zatem – piszą nasi związkowcy i związkowczynie – że szkoła to ostatnie w tym kraju miejsce, w którym poszanowanie praw nauczycieli i związku zawodowego byłoby respektowane przez kogokolwiek".









15 grudnia 2020 r. ponad setka osób wzięła udział w blokadzie magazynów Amazona pod Wrocławiem, zorganizowanej w ramach kampanii "Niech Amazon zapłaci!"

Jaki system emerytalny?

W ostatnim czasie odbyły się dwa webinaria na temat polskiego systemu emerytalnego. Pierwsze z nich odbyło się 15 stycznia z udziałem prof. Leokadii Oręziak pod tytułem: „Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK) – z perspektywy pracowniczej". Druga edycja miała miejsce 3 marca z udziałem dr Janiny Petelczyc z Katedry Ubezpieczenia Społecznego Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, która zastanawiała się, dokąd zmierza polski system emerytalny. Oba wystąpienia ze strony Inicjatywy Pracowniczej prowadził Jakub Grzegorczyk z Warszawskiej Komisji Środowiskowej i członek Komisji Krajowej. Zapisy webinariów są dostępne na FB Inicjatywy Pracowniczej. Zachęcamy do ich obejrzenia i wysłuchania. ●

BAROMETR ZWIĄZKOWY	2019	2020	2021
Bezrobocie rejestrowane w styczniu danego roku	6,1%	5,5%	6,5%
Wynagrodzenie minimalne brutto w danym roku	2250,00 zł	2600,00 zł	2800,00 zł
Średnie wynagrodzenie brutto (sektor przedsiębiorstw) w styczniu	4931,80 zł	5282,80 zł	5536,80 zł
Inflacja w styczniu (w porównaniu ze styczniem roku poprzedniego)	0,9%	4,4%	2,7%

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

300 godzin za darmo

Ochroniarze walczą o swoje pensje

Ochroniarze i ochroniarki pracują po 300 godzin miesięcznie na umowach śmieciowych. Szemrane firmy zmieniają co chwila właścicieli tylko po to, by oszukiwać pracowników i nie wypłacać im pensji. Nowa Komisja Inicjatywy Pracowniczej zrzeszająca portierki i pracowników ochrony z Warszawy próbuje ucywilizować ten dziki rynek. Związkowcy mają już pierwsze sukcesy.

Bartosz Józefiak,
Komisja Dziennikarek i Dziennikarzy

Krzysiek po ośmiu miesiącach pracy na budowie w Danii do domu przywiózł znacznie mniej euro, niż się spodziewał. Koleżanka podpowiedziała mu pracę w ochronie. Miał już doświadczenie – wiele lat temu ochraniał kasyno. Robota na szybko, umowa zlecenie, około 13 złotych za godzinę. Krzysiek długo się nie zastanawiał. Potrzebował pieniędzy.

W sierpniu 2020 r. przepracował dziesięć dni, łącznie 140 godzin. – Praktycznie nie wychodziłem z roboty – opowiada.

Pilnował wielkiego bloku mieszkalnego w nowym budownictwie. 9 klatek, 777 lokali, 3 piętra podziemnych parkingów. Robota niespecjalnie skomplikowana: obchód po terenie, przejście po parkingach, odbijanie czujek bezpieczeństwa. Krzysiek nie spodziewał się, jak podle zostanie potraktowany przez nowego pracodawcę.

A co to jest 540 godzin?

We wrześniu pracował w systemie: 24-godzinny dyżur i 48 godzin przerwy. – Normalnie zrobiłbym 240 godzin, ale brałem dodatkowe dyżury, bo kierownik nie miał ludzi. We wrześniu przeleciałem 300 godzin.

Szefowie nie spieszyli się z wypłatą. Za sierpień zapłacili dopiero w październiku. Za 140 godzin Krzysiek zarobił raptem 1800 złotych. Cały czas czekał na wypłatę za następny miesiąc.

– Cztery tysiące piechotą nie chodzi. Przelew na koncie powinienem zobaczyć 20 października. A tu nic. Dzwoniłem do firmy, chodziłem do szefa, cały czas słyszałem: kasa zaraz będzie. Jutro, najpóźniej pojutrze, już zaraz, już przelewy poszły... no nie wiem, gdzie poszły, bo nie do mnie – mówi Krzysiek.

W końcu nie wytrzymał. Zapowiedział, że jeśli do końca miesiąca nie dostanie pieniędzy, od pierwszego listopada nie pojawi się w pracy. Tak też zrobił, a w poniedziałek zameldował się w biurze kierownika. – Przyjeżdżam do biura, widzę samochody za pół miliona, faceta w garniturze za 10 koła i słyszę, jak on mówi: „No nie ma pieniędzy. A zresztą, jak tak wołasz o swoje, to prawdopodobnie w ogóle nie dostaniesz". Żałuję, że nie nagrywałem tej rozmowy. Szef był wściekły, że śmiałem poprosić o pieniądze. Jeszcze wrzeszczał na mnie, że jakim prawem opuściłem swoją zmianę! Powinienem to zgłosić, żeby mogli mi znaleźć zastępstwo. Nagle to ja się okazałem tym złym. Kierownik zmiany groził jeszcze, że dostanę 800 złotych kary za tę nieobecność. Patrzył mi w oczy i śmiał się: „A co to takiego, że ty 540 godzin przepracowałeś i nie dostałeś kasy? My tu mamy takich, co 1000 zrobili i też złotówki nie dostali". O takich ludziach mówimy – tłumaczy Krzysiek.

Nie zobaczył wypłaty za wrzesień i październik, łącznie blisko siedem tysięcy złotych. – Musiałem pożyczać od znajomych. Obiecywałem, że oddam, po czym znów pożyczałem, bo cały czas czekałem na przelew. Miałem problemy ze spłatą czynszu. Załamałem się kompletnie – opowiada.

Pieniądze nigdy nie doszły

W podobnej sytuacji znalazło się wielu pracowników firmy City Security.

Monika pracuje w ochronie od 2017 roku. Wcześniej pracowała w fabryce kapsułek do zmywarek. Tę robotę przypłaciła zdrowiem. – Praca po nocach, w smrodzie plastiku, nie do wytrzymania. Od tego zapachu traciłam apetyt, bolała mnie głowa, czułam się fatalnie – opowiada.

Prosto z fabryki trafiła do City Security. Ochraniała osiedla. Warunki sobie chwaliła, miała własne pomieszczenie socjalne wyposażone w szafki i czajnik. Obowiązki: obchód co dwie godziny, pilnowanie podziemnych garaży i całego grodzonego osiedla. Umowa zlecenie. Monika pracowała po 300–320 godzin w miesiącu. Zarabiała 11 złotych na rękę. Mimo to nie narzekała. Przynajmniej przez pierwsze dwa lata. Aż w końcu szefowie przestali płacić.

– Nie wypłacili mi pieniędzy za październik, listopad i początek grudnia. Tłumaczyli, że są w finansowym dołku. Potem ktoś inny przejął firmę, wymienił prezesa i zmienił nazwę. W sekretariacie przestali odbierać telefon. Nasz koordynator zawsze zapewniał, że pieniądze już wyszły. Dziwne, bo nigdy do mnie nie doszły. W międzyczasie przerzucili mnie na inny obiekt, pilnowałam studia filmowe. Po miesiącu moja cierpliwość się skończyła. Powiedziałam administratorowi, że jeśli do 17:00 nie dostanę wypłaty, to idę do domu, bo za darmo siedzieć nie będę. I on stanął po mojej stronie. Mówi: „Dobrze, proszę bardzo, komisyjnie zamykamy posterunek, ja zrywam umowę i biorę nową firmę ochroniarską" – opowiada Monika. – Z kolegami pojechaliśmy do siedziby City Security. Nikt nie chciał z nami rozmawiać. Powiedziałam do sekretarki, żeby przekazała prezesowi, że ma natychmiast wyjść do nas. Nic z tego. Sekretarka kazała mi przyjechać z adwokatem. Pokłóciliśmy się, wyszliśmy z niczym. Odeszliśmy z City. Obawialiśmy się, że straciliśmy nasze pieniądze na zawsze.

Administrator studiów filmowych wymienił firmę ochroniarską. Zażądał jednocześnie, żeby zatrudniła te same osoby, co City Security. Monika została na swoim obiekcie. Ale jej walka o odzyskanie pieniędzy dopiero się zaczęła.

Początek walki

Nowa firma nie zamierzała spłacać długów poprzedniczki. Dlatego Monika wraz z grupą koleżanek i kolegów z City Security skierowała się do Inicjatywy Pracowniczej. Doświadczeni związkowcy wiedzieli, co robić. Skontaktowali się z firmą PHO, następcą City Security i zażądali wypłat dla pracowników. Ich akcja przyniosła rezultaty.

– Zadzwonił do mnie prezes PHO i zaprosił na spotkanie. Firma chciała się dogadać. Mówili, że to nie ich wina, są nową firmą, ale zapłacą pieniądze. Pojechałam jeszcze raz ze związkowcami. Po roku od zwolnienia udało nam się podpisać porozumienie. Cała nasza grupa odzyskała pieniądze. A mówimy o sporych kwotach. Jednej osobie firma była winna siedem tysięcy złotych, koledze dziewięć tysięcy, jeszcze komuś trzy tysiące. Ostatecznie firma wypłaciła szóstce pracowników czterdzieści tysięcy złotych – mówi Monika.

Wśród osób, które odzyskały pieniądze, był też Krzysztof. Ta pierwsza grupa jesienią 2020 roku założyła Komisję Portierek i Pracowników Ochrony OZZ Inicjatywa Pracownicza. Do tej pory nie mogą narzekać na nudę.

– Kolejna firma, w której pracuję, również oszukuje pracowników. Wypłacają stawkę godzinową poniżej płacy minimalnej. Prezes przekonuje, że po prostu go nie stać, żeby płacić więcej, a w ogóle to on nie będzie się tłumaczył – mówi Krzysztof.

Komisja liczy obecnie kilkanaście osób, ale cały czas zgłaszają się kolejni poszkodowani przez firmy ochroniarskie. Świeżo upieczeni związkowcy chcą przekonać pracowników ochrony do zrzeszania się. Bez ochrony związkowej ochroniarze skazani są na łaskę i niełaskę prezesów, którzy trzymają ich na umowach śmieciowych.

– Pracy nam nie zabraknie, bo oszustwa i wstrzymywanie wypłat to w tej branży codzienność – mówi Monika. – Ludzie są przestraszeni i boją się postawić pracodawcom. Wierzymy, że uda nam się to zmienić.

– Cieszę się, że odzyskałem pieniądze, ale to nie koniec. Chcemy doprowadzić do tego, by już nikt nigdy nie był oszukany przez tę i podobne firmy – dodaje Krzysztof. ●



Komisja Portierek i Pracowników Ochrony po udanych negocjacjach nt. zapłaty zaległych wynagrodzeń dla pracowników City Security

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Realia pracy zdalnej. „Nie wszystko złoto, co się świeci”

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego na koniec ubiegło roku ponad półtora miliona pracowników i pracownic wykonywało swoją pracę z domu[1]. Większość osób pracujących w ten sposób robiła to na podstawie wprowadzonego w rządowych „tarczach antykryzysowych” trybu „pracy zdalnej”. Chociaż pierwsze badania społeczne na ten temat wskazują, że „tylko co dziesiąty pracownik chciałby wrócić do biura na stałe” [2], to jednak praca zdalna – podobnie jak inne formy wykonywania pracy z domu – jest związana z całym szeregiem problemów, które trudno dostrzec na pierwszy rzut oka.

Jakub Grzegorczyk, Warszawska Komisja Środowiskowa



Praca zdalna, poza wydłużeniem czasu pracy, często skutkuje pogorszeniem nastroju oraz konfliktami w rodzinie (rys. Edyta Bystroń)

Dostępne badania i raporty jednoznacznie wskazują na to, że wykonywanie pracy z domu jest coraz powszechniejsze. Wg. GUS-u pod koniec 2019 roku w ten sposób pracowało niewiele ponad 700 tys. osób – w większości w formie tzw. telepracy, która została wprowadzona do Kodeksu pracy już w 2007 r. Skokowy wzrost liczby pracowników i pracownic pracujących z domu nastąpił wraz z wybuchem epidemii koronawirusa: jesienią 2020 r. w ten sposób pracowało już 1 100 tys. osób. Na koniec grudnia ub.r. liczba ta wzrosła do 1 609 tys., czyli 9,7% wszystkich pracujących.

Wzrost liczby osób pracujących z domu był związany ze zmianami prawnymi: ponad milion osób, które na koniec grudnia ub.r. pracowało zdalnie, robiło to na podstawie przepisów o pracy zdalnej, które wprowadziły tzw. ustawy covidowe („tarcze antykryzysowe”). Przepisy te dają pracodawcom dużo więcej swobody w organizowaniu pracy świadczonej z domu w porównaniu z telepracą – decyzja o przeniesieniu pracy z biura do domu jest szybsza i nie wymaga konsultacji związkowych ani zgody pracownika, a zakres obowiązków pracodawcy jest dużo mniejszy w porównaniu z regulacjami z Kodeksu pracy.

Wiele wskazuje także na to, że ta forma świadczenia pracy zostanie z nami na dłużej. Według raportu przygotowanego przez firmy ManpowerGroup i HRLink ponad połowa pracodawców stosujących obecnie pracę zdalną planuje nadal z niej korzystać po zakończeniu epidemii[3]. Większość z nich chce przy tym stosować „model hybrydowy”: część czasu pracy pracownicy i pracownice spędzać będą w biurze, a część w domu.

Realia pracy zdalnej – ankieta OZZ Inicjatywa Pracownicza

Aby poznać realia pracy zdalnej w lutym i marcu br. przeprowadziliśmy ankietę w komisjach Inicjatywy Pracowniczej, które działają w zakładach pracy, gdzie zastosowano ten tryb świadczenia pracy. W ankiecie wzięło udział łącznie 13 komisji z następujących branż: edukacja (3), kultura (3), handel i usługi (4), media (1), administracja publiczna (1) oraz logistyka (1). Wyniki tego wstępnego badania wskazują, że – zgodnie z przysłowiem – „nie wszystko złoto, co się świeci”, a praca zdalna tworzy wiele nowych problemów dla świata pracy.

Samowola pracodawców

W prawie wszystkich zakładach pracy objętych badaniem pracodawcy wprowadzali pracę zdalną bez konsultacji ze związkami zawodowymi, najczęściej w formie wydania osobnego regulaminu lub zarządzenia dotyczących wyłącznie pracy zdalnej. Wyjątkiem był Uniwersytet Wrocławski oraz Avon Distribution Polska: w tych zakładach pracodawcy przeprowadzili konsultacje i uwzględnili propozycje związków.

Brak pracowniczej kontroli nad ustalaniem zasad wykonywania pracy zdalnej wynika wprost z regulacji „ustaw covidowych”, które – w przeciwieństwie do telepracy – nie nałożyły na pracodawców jednoznacznego obowiązku przeprowadzenia konsultacji ze związkami zawodowymi. Pomimo to komisje Inicjatywy Pracowniczej w Alexander Mann Solutions (AMS) oraz Agorze zawnioskowały do pracodawców o podjęcie rozmów nt. zasad świadczenia pracy zdalnej, opierając się na argumentach, że związki zawodowe mają ustawowo zagwarantowany wpływ na zakładowe zasady organizacji procesu pracy i możliwość kontroli przestrzegania zasad BHP.

Dodatkowe koszty czy oszczędności?

Z pozoru praca zdalna pozwala na znaczne oszczędności związane z dojazdami do pracy. W praktyce generuje ona jednak także dodatkowe koszty, które są często niezauważalne: od dodatkowych wydatków na prąd, przez konieczność wykupienia dodatkowego pakietu usług internetowych, aż po wyposażenie stanowiska pracy (komputer, telefon, meble dostosowane do długiej pracy biurowej). Ustawy covidowe nie odnoszą się w ogóle do tych kosztów, a dodatkowo umożliwiają świadczenie pracy zdalnej za pomocą prywatnego sprzętu pracowników.

Ponad połowa przedstawicieli i przedstawicielek komisji IP zapytana o to, czy praca zdalna raczej generuje oszczędności, czy dodatkowe koszty, uznała, że raczej generuje dodatkowe koszty. Co więcej, poza trzema zakładami pracy, koszty te nie są w żaden sposób refundowane przez pracodawców. Muzeum Sztuki Nowoczesnej w Warszawie i Szkoła podstawowa nr 8 w Toruniu wypłaciły pracownikom i pracownicom jednorazowy dodatek w kwocie ok. 500 zł za pracę zdalną w 2020 r. Natomiast Avon zaoferował swoim pracownikom dodatkowy pakiet internetowy. W pozostałych zakładach wnioski komisji IP o refundację dodatkowych kosztów związanych z pracą zdalną pozostały bez odpowiedzi lub pracodawcy odmawiali przyznawania dodatków.

W odpowiedziach na ankietę wyraźnie widać także następującą prawidłowość: w sektorze prywatnym pracodawcy najczęściej zapewniają sprzęt do pracy, natomiast w sektorze publicznym pracownicy i pracownice używają do pracy własnego sprzętu. To drugie rozwiązanie generuje dla pracowników i pracownic dodatkowe koszty związane ze zużywaniem się sprzętu (i koniecznością zakupu/wymiany, gdy dotychczasowy się zużyje), które w normalnych warunkach ponosiłby zakład pracy.

Czas pracy – dłuższy i bardziej intensywny

W teorii praca zdalna nie zmienia nic w zakresie czasu pracy. W praktyce prawie wszystkie komisje, które wzięły udział w ankiecie, wskazały, że praca zdalna w istotny sposób zmieniła ich czas pracy.

Przedstawiciel komisji z Uniwersytetu Wrocławskiego zauważa, że „Czas poświęcony na korespondencję ze studentami, przygotowywanie wykładów z prezentacjami multimedialnymi, nagrywanie ich i wywieszanie w sieci, sprawdzanie i komentowanie wypowiedzi pisemnych setek studentów na forach itp. znacznie przekracza dzienne normy pracy przy komputerze”. Większość komisji wskazuje, że czas pracy osób pracujących zdalnie uległ wydłużeniu. We wszystkich branżach zaobserwować można także poczucie, że praca zdalna doprowadziła do wzrostu liczby obowiązków.

Osoby pracujące w usługach biznesowych wskazują także, że czas pracy zaczyna „rozlewać się” na całą dobę: „Pracownik staje się łatwo dyspozycyjny, czyli np. można wymusić na nim, aby odebrał telefon lub zalogował się na pocztę pracowniczą, bo to przecież ‘tylko na chwilkę’”. Podobne wrażenie mają także osoby pracujące w kulturze, edukacji, administracji i logistyce.

Jakich zmian potrzebujemy?

Od dłuższego czasu słychać zapowiedzi, że praca zdalna zostanie uregulowana „na stałe” w formie nowych przepisów Kodeksu pracy. Obecnie trwają na ten temat konsultacje na forum Rady Dialogu Społecznego. Jakie konkretnie przepisy będą ich efektem, tego obecnie nie wiadomo.

Na podstawie przeprowadzonych ankiet wiadomo natomiast, jakie zmiany są konieczne z perspektywy pracowniczej. W pierwszej kolejności konieczne jest zagwarantowanie wpływu związków zawodowych na organizację i zasady świadczenia pracy zdalnej. W drugiej, pracodawcy muszą zostać zobowiązani do pokrycia wszelkich kosztów, jakie generuje praca zdalna. W trzeciej, konieczne są ścisłe regulacje dotyczące rozliczania czasu pracy oraz zakazujące wykonywania pracy poza określonymi godzinami pracy. Te trzy postulaty przewijają się przez wszystkie odpowiedzi na ankiety, niezależnie od branż. Jest jednak mało prawdopodobne, żeby w takiej formie znalazły się one w nadchodzącej nowelizacji Kodeksu pracy – przede wszystkim dlatego, że dla pracodawców oznaczać będą koszty oraz ograniczenie dotychczasowej samowoli w organizowaniu pracy zdalnej. Ostatecznie o tym, czy pracę zdalną da się ucywilizować, zadecyduje nasza aktywność na poziomie zakładów pracy. ●

Przypisy:

1. Główny Urząd Statystyczny, Informacja o rynku pracy w czwartym kwartale 2020 roku, źródło: www.stat.gov.pl
2. „Polacy nie chcą wracać do pracy w biurach”, Business Insider, 4.09.2020 r. URL: https://businessinsider.com.pl/twoje-pieniadze/praca/praca-zdalna-w-polsce/rz9n2n8
3. „Polacy nie chcą wracać do pracy w biurach”…

EKOLOGIA

Dość ekościemy!

Kryzys klimatyczny to problem pracowniczy

W ramach OZZ Inicjatywa Pracownicza od kilku miesięcy działa „grupa klimatyczna”, w której pracują osoby z różnych komisji związku. Poniżej publikujemy wywiad z Marią Dębińską, Pawłem Nowożyckim i Weroniką Parfianowicz. Rozmawia Justyna Marciniak.

Justyna: Czym zajmujecie się jako grupa klimatyczna w Inicjatywie Pracowniczej?

Maria: Grupa klimatyczna powstała, ponieważ uważamy, że kryzys klimatyczny to problem bardzo istotnie wpływający na warunki życia i pracy ludzi na całym świecie. Najsilniej jego skutki odczuwają osoby będące w najgorszej pozycji na rynku pracy, wykonujące najbardziej potrzebną i najniżej opłacaną pracę. Dlatego uznaliśmy, że nasz związek powinien wypracować jakąś spójną politykę w sprawie zmian klimatycznych. Związki zawodowe na całym świecie zajmują się tym od lat, ponieważ jest dla nich jasne, że kryzys klimatyczny to przede wszystkim kryzys kapitalizmu, a jego skutkiem będzie – a w wielu miejscach już jest – wielowymiarowy kryzys społeczny.

Paweł: Jako klasa pracująca staramy się też wypracować własny język i postulaty dotyczące zmian klimatycznych. Bardziej niż przewidywanie daty końca świata oraz apelowanie o ograniczenie indywidualnej konsumpcji – co czyni klasa średnia – interesuje nas walka i kwestia redystrybucji bogactwa, wskazywanie winnych obecnej sytuacji i zmuszenie ich do zapłacenia za niszczenie środowiska naturalnego. Ogromną inspiracją jest tu kampania Make Amazon Pay. Jesteśmy w kontakcie z członkami i członkiniami komisji naszego związku w Amazonie i chcemy te więzi zacieśniać.

Justyna: Dlaczego w ogóle trzeba mówić o łączeniu praw pracowniczych i ochrony środowiska? Czy te kwestie stoją ze sobą w sprzeczności?

Maria: Kapitaliści próbują nam wmówić, że musimy wybierać pomiędzy ochroną klimatu i środowiska, w którym żyjemy, a ochroną naszych miejsc pracy. To nieprawda, nie będzie pracy na martwej planecie. Uważam, że kryzys klimatyczny zmusza nas do przedefiniowania tego, czym jest dobra praca. Czy chodzi tylko o zarobki i warunki zatrudnienia, czy również o to, żeby wykonywana przez nas praca nie krzywdziła ludzi i nie niszczyła przyrody? Żeby była pożyteczna i miała sens. Problem bezsensownej pracy bardzo dobrze pokazuje książka Davida Graebera pt. „Praca bez sensu”. Wydaje mi się, że zbyt długo wmawiano nam, że powinniśmy się cieszyć z tego, że mamy za co żyć, i nie pytać, czemu służy nasza praca, kto na niej korzysta, a komu przynosi ona szkody.

Paweł: Dla mnie jest oczywiste, że w kapitalistycznym systemie produkcji koszty kryzysu klimatycznego będą przerzucane na barki pracujących, a właściciele środków produkcji (np. tych związanych z odnawialnymi źródłami energii) będą dalej powiększać swoje majątki. Jeden z nich – Elon Musk – już wyprzedził Jeffa Bezosa na liście najbogatszych ludzi na świecie. Dlatego powinniśmy być jak pracownicy rafinerii Grandpuits koło Paryża, którzy po tym, jak grupa Total (właściciel rafinerii) ogłosiła przejście na produkcję ekopaliw przy jednoczesnej redukcji 150 z 400 miejsc pracy, nazwali to „ekościemą” i 4 stycznia br. rozpoczęli strajk bezterminowy. Musimy więc chronić nasze miejsca pracy przed „ekościemą”, ale też żądać skrócenia czasu pracy, poprawy warunków BHP oraz stabilnego zatrudnienia.

Weronika: Tym, co tak naprawdę stoi w sprzeczności z ochroną środowiska i walką z kryzysem klimatyczno-ekologicznym, są interesy wielkich korporacji. Strategia antagonizowania środowisk ekologicznych i pracowniczych jest bardzo skutecznym sposobem, żeby odsunąć uwagę od rzeczywistego źródła katastrofy klimatycznej. A jest nim system kapitalistyczny. Oczywiście zdajemy sobie sprawę, że stoi przed nami niezwykle ciężkie zadanie: przejście na model gospodarczy, który będzie możliwie niskoemisyjny i nie będzie zużywał tak ogromnej ilości energii i surowców jak obecnie. Prawdopodobnie oznacza to gruntowne przekształcenie większości miejsc pracy nie tylko w energetyce. Kluczowe jest, naszym zdaniem, aby tak jak w przypadku postulatów pracowników z Grandpruits, o których mówił Paweł, przejście to odbywało się pod kontrolą pracownic i pracowników.

> „Zbyt długo wmawiano nam, że powinniśmy się cieszyć z tego, że mamy za co żyć, i nie pytać, czemu służy nasza praca, kto na niej korzysta, a komu przynosi ona szkody”.

Justyna: Co zamierzacie zrobić w najbliższym czasie i czy inne komisje związku mogą w tym jakoś pomóc?

Maria: Do tej pory zajmowaliśmy się głównie pracą nad stanowiskiem w sprawie klimatu. Przetłumaczyliśmy i napisaliśmy wiele tekstów o tym, w jaki sposób kryzys klimatyczny dotyka świat pracy i jak powinna wyglądać polityka klimatyczna klasy pracującej. Są one dostępne na stronie IP, chcemy je wydać w formie broszury. Planowaliśmy również organizację cyklu otwartych dyskusji na tematy dotyczące wpływu kryzysu klimatycznego na sytuację pracownic i pracowników różnych branż, ale udało nam się zorganizować do tej pory jedną – o węglu.

Paweł: Chcemy też oczywiście działać. Wspierać inne komisje tam, gdzie jest możliwe – czy to wiedzą, czy uczestnicząc w blokadach, jak pod magazynem Amazona we wrocławskich Bielanach w grudniu ubiegłego roku. Chcemy też zainteresować naszą pracowniczą perspektywą bardziej radyklane organizacje ekologiczne.

Justyna: Jak łączyć kwestie pracownicze i środowiskowe na poziomie poszczególnych zakładów? Jak robicie to u siebie w pracy?

Weronika: Zakłady pracy są bardzo zróżnicowane pod względem tego, jaki wpływ pracownicy mogą wywrzeć na politykę pracodawcy, jeżeli chodzi np. o zużycie energii, emisje itp. Pracuję na uniwersytecie, jestem więc w uprzywilejowanej sytuacji. Mamy na miejscu specjalistów zajmujących się ekologią i kryzysem ekologicznym oraz różne zespoły, które starają się wywierać presję na władze rektorskie, żeby uniwersytet stał się bardziej zrównoważoną instytucją, jeżeli chodzi o zużycie energii, wody, emisyjność itp. Nie każdy zakład pracy może liczyć na wsparcie ekspertów, dlatego w naszej działalności kładziemy nacisk na publikację tekstów i popularyzowanie wiedzy o kryzysie klimatyczno-ekologicznym. Chciałabym przy tym bardzo podkreślić, że pracownice i pracownicy nie muszą mieć zaawansowanej wiedzy w tej dziedzinie, żeby domagać się w swoich zakładach pracy działań zapobiegających pogłębianiu się kryzysu klimatycznego. Obowiązek zdobywania szczegółowej, specjalistycznej wiedzy na temat redukowania obciążeń środowiskowych generowanych przez dany zakład pracy powinien spoczywać na osobach zarządzających tym zakładem. Natomiast najbardziej uniwersalnym i łączącym bodaj wszystkie sektory postulatem jest wspominany tu wielokrotnie apel o radykalne skrócenie czasu pracy.

Justyna: Przedłużająca się pandemia spowodowała, że część osób została w domu – pracując zdalnie, będąc na zwolnieniu lekarskim czy wreszcie na bezrobociu/postojowym. Czy ta zmiana jest rzeczywiście widoczną z punktu widzenia wpływu na środowisko, np. lokalnie w Polsce?

Paweł: To ważna kwestia, która wymaga zbadania. Można by przypuszczać, że w czasie pandemii zużycie energii zmalało, bo niektóre duże zakłady pracy były zamknięte. Jednocześnie wiemy, że sprzedaż online przez takie serwisy jak m.in. Amazon wzrosła, bo ludzie siedzieli w domach i dalej konsumowali. A należy mieć świadomość, że duzi dostawcy produktów korzystają z długich łańcuchów dostaw, a więc cały transport drogowy i morski nadal działał. Długie łańcuchy dostaw to również wyzysk pracowników i pracownic w krajach, w których normy ekologiczne i socjalne są gorsze. A więc strukturalnie praca zdalna niczego nie zmieniła.

Justyna: Jak zmieniły się warunki pracy tych, którzy musieli kontynuować pracę poza domem? Część usług przeżyła wręcz rozkwit w pandemii – czy przełożyło się to na poprawę warunków pracy? Czy widać jakieś konsekwencje środowiskowe tej prosperity?

Paweł: Od kolegów i koleżanek z komisji w Amazonie – firmy, której właściciel niemal podwoił swój majątek w czasie pandemii – wiemy, że nie było żadnej poprawy. Wciąż narzucane są wysokie normy wydajności pracy, które przekładają się na większe zużycie energii, a więc i ślad węglowy. Amazon był i pozostał jednym z największych trucicieli planety, a zarazem wyzyskiwaczy pracowników i pracownic.

Weronika: Wiele osób żywiło nadzieję, że lockdown przyniesie jakieś nieoczekiwane korzyści dla środowiska naturalnego. Niestety, pomijając społeczne koszty wprowadzenia lockdownu – szczególnie tam, gdzie nie towarzyszyło mu wsparcie w postaci dochodu bezwarunkowego lub wysokich i systematycznych zasiłków – te korzyści (np. chwilowy spadek emisji związanych z lotnictwem) okazały się raczej krótkotrwałe. Pojawiła się też nadzieja, że lockdown stanie się momentem sprzyjającym przebudowie całego systemu ekonomicznego. Ale dotychczasowy system trzyma się bardzo dobrze, nierówności wzrastają, a majątki najbogatszych ludzi i korporacji rosną nieproporcjonalnie. Pojawiają się jednak propozycje wyjścia z kryzysu ekonomicznego spowodowanego pandemią, które uwzględniałyby także potrzeby środowiskowe. Badacze z Uniwersytetu w Leeds stworzyli dokument zatytułowany „The UK’s Path to a Doughnut-Shaped Recovery”, który przedstawia strategię wyjścia z postcovidowego kryzysu przy jednoczesnym zachowaniu granic wytrzymałości naszej planety. Bardzo wiele miejsca poświęcono tam roli pracowniczych organizacji w tym procesie. ●

EKOLOGIA

Amazon zatruwa świat mocniej niż największe elektrownie węglowe w UE

W pracowniczej kampanii #MakeAmazonPay aktywny udział biorą organizacje ekologiczne. Akcję blokady dostaw w magazynie Amazon pod Wrocławiem w grudniu 2020 r. poparł polski oddział Greenpeace[1]. Listy poparcia otrzymaliśmy także od górniczych związków zawodowych[2]. Warto mieć na uwadze, że byli górnicy zlikwidowanych kopalń węgla w regionie Dolnego Śląska znajdują się wśród szeregowych pracowników i najbardziej aktywnych członków naszej komisji w Amazon.

Antoni Wiesztort,
Poznańska Komisja Międzyzakładowa



Amazon powoduje większą emisję gazów cieplarnianych niż wszystkie największe elektrownie węglowe w UE.

Tymczasem przez swój antyspołeczny i antypracowniczy model zarządzania Amazon stał się ogromnym emitentem gazów cieplarnianych. Mimo zielonej propagandy ślad węglowy Amazona w 2019 r. urósł do 51 mln ton[3]. Tym samym firma Jeffa Bezosa przebiła już WSZYSTKIE największe elektrownie węglowe w Unii Europejskiej – emituje tyle śladu węglowego co łącznie pięciu z listy TOP 10 największych emitentów w UE[4]. Co więcej, o ile największa w Unii elektrownia Bełchatów zredukowała swój ślad węglowy o 15 procent (to jest o 5,6 mln ton CO_2 – z 38,3 do 32,7 mln ton)[5], Amazon w tym samym czasie zwiększył go o 15 proc. (prawie 7 mln ton, z 44.4 do wspomnianych 51)[6]. Sama tylko roczna różnica wzrostu śladu węglowego Amazon jest niemal równa całej deklarowanej emisji największego producenta węgla w Unii Europejskiej i największego właściciela kopalń węgla w tym regionie, grupy Jastrzębska Spółka Węglowa[7].

Prowadzący stałą ekspansję w Polsce Amazon nie ujawnia do dziś skali emisji węglowej w naszym kraju. Trzeba jednak pamiętać o fundamentalnej różnicy w funkcji społecznej, jaką pełnią w Polsce elektrownie i kopalnie węglowe oraz korporacja Amazon. Elektrownie i kopalnie te zasilają w energię ogół domów, szkół, szpitali, urzędów i całą pozostałą infrastrukturę społeczną – także prywatne przedsiębiorstwa jak Amazon. Przy dużym (choć malejącym) śladzie węglowym tych podmiotów, z owoców pracy górników i pracowników elektrowni korzysta co dzień niemal 40 mln ludzi w Polsce. Dla odmiany typowy pracownik Amazon w Polsce – niekiedy były górnik – pakuje produkty sprzedawane i konsumowane w Niemczech i pozostałych krajach Zachodu, czyli pracuje de facto na niemiecki rynek za 1/4 niemieckiej stawki w magazynie zbudowanym kilka do kilkuset kilometrów od zachodniej granicy kraju.

Zarząd Amazon opiera swoje zyski na chronicznym przepracowaniu zatrudnionych ludzi. Nadmierna eksploatacja ludzkich zasobów energii idzie w parze z eksploatacją zasobów Ziemi. W wyniku działań naszego związku ustalono, że szefowie polskich magazynów firmy wymuszają znaczne przekraczanie limitu wydatku energetycznego u pracowników[8]. Zbyt wysokie normy tempa pracy przekładają się też na zbyt wysokie zużycie energii i większy ślad węglowy. W grudniowym szczycie pracy w 2020 r. Amazon wydłużył polskim pracownikom dzienny czas pracy do 11,5 godzin, co oznacza też więcej zużycia energii w magazynach. Niskie płace zachęcają zaś korporację do wydłużania łańcucha dostaw, to znaczy do pakowania na biednym Wschodzie, a konsumowania tych paczek na bogatym Zachodzie.

Zyski, które gromadzą milionerzy-udziałowcy Amazon, na czele z szefem firmy i jednym z najbogatszych ludzi świata, Jeffem Bezosem, pozwalają tym milionerom żyć jak pączki w maśle w czasach największych społecznych kryzysów. Lokalni pracownicy Amazon, opłacani nieco powyżej płacy minimalnej w Polsce i znacznie poniżej zachodniej płacy minimalnej, są szczególnie narażeni na każdy z kryzysów i epidemii.

Dlatego tak ważny jest wspólny udział związków zawodowych i grup ekologicznych w kampanii Make Amazon Pay. Razem musimy sprawić, by Amazon w końcu zapłacił za wyzysk ludzi i planety. ●



Przypisy:

1. Film z udziału Greenpeace Polska w protestach Make Amazon Pay: www.facebook.com/watch/?v=415760146504267.
2. Treść listu związków z kopalni LW Bogdanka do OZZ IP w Amazon: www.facebook.com/IPAmazon/posts/1284075535283478.
3. Oficjalny raport firmy: sustainability.aboutamazon.com/environment/sustainable-operations/carbon-footprint.
4. Nico Muzi, Top shipping polluter overtakes power plants as coal shuts down, portal Transportenvironment.org, 3.07.2020 r.: www.transportenvironment.org/press/top-shipping-polluter-overtakes-power-plants-coal-shuts-down.
5. Katarzyna Grzelak, Bełchatów liderem niechlubnego rankingu. Polska elektrownia największym emitentem CO2 w UE, portal Focus.pl, 8.07.2020 r.: www.focus.pl/artykul/belchatow-liderem-niechlubnego-rankingu-polska-elektrownia-najwiekszym-emitentem-co2-w-ue.
6. AP News, „Despite green pledges, Amazon's carbon footprint grew 15%": apnews.com/article/95986c4ba779f1d35ac4ca2afdd745c3.
7. „Ślad węglowy GK JSW", komunikat spółki: www.jsw.pl/odpowiedzialny-biznes/slad-weglowy-gk-jsw.
8. Klara Klinger, Patrycja Otto, „Praca ponad miarę, przymus pracy na stojąco, problemy z wodą... To wszystko w polskim Amazonie", portal Dziennik.pl, 9.08.2018 r.: gospodarka.dziennik.pl/praca/artykuly/579068,amazon-praca-pracownik-warunki-pracy-pip-raport.html.

ZE ŚWIATA PRACY

Od zaraz. Z zakwaterowaniem

Na popularnym wśród norweskiej Polonii fanpage'u autor szukał osób, które mają złe warunki mieszkaniowe[1]. Pod postem ktoś dał ironiczny komentarz – link do skeczu Monty Pythona „Życie w biedzie"[2] . Przy kieliszku wina grupa dżentelmenów prześciga się w opowieściach, w jak potwornych warunkach kiedyś żyli. Zaczyna się niewinnie – od domu z dziurawym dachem, co dla osób orientujących się w polityce mieszkaniowej Warszawy, Łodzi, czy Poznania, nie byłoby specjalnym zaskoczeniem. Jednak kolejne opowieści – o pokoju bez podłogi, zbiorniku na wysypisku, eksmisji z ziemianki czy 150 osobach śpiących w pudełku po butach – zdają się coraz bardziej oderwane od rzeczywistości. Tak myślicie? No to posłuchajcie tego.

W lesie albo kątem u działacza NGO

Na potrzeby artykułu „Zawsze możemy wrócić do lasu" Brit Kjerschow Jevne przeprowadziła wywiady z gastarbeiterami, żeby dowiedzieć się, jak i gdzie mieszkają migranci zarobkowi w Oslo. Skupiła się na tym, co istnieje poza oficjalnym rynkiem mieszkaniowym. Tytuł to cytat z jednego z rozmówców. Dla innego – Iona, pracownika z Rumunii, lasy wokół stolicy Norwegii były pierwszym miejscem zamieszkania. Potem przeprowadził się do kawalerki, w której pomieszkiwało kilkanaście osób.

„[S]pali na materacach na podłodze, a (…) ponieważ rzadko bywali w domu o tej samej porze, często spali na zmianę. [L]udzie wchodzili i wychodzili z mieszkania (…), więc «naprawdę trudno było tam spać». Kawalerka miała małą kuchnię, ale mieszkało w niej tyle osób, że nie dało się tam gotować. «Och, to były naprawdę złe warunki... Nie wiem, jak to wytłumaczyć, to było nędzne»"[3].

Oficjalnie w kawalerce był jeden najemca, w rzeczywistości mieszkał gdzie indziej, lokum podnajmował nowo przybyłym migrantom z Rumunii. Zbieranie czynszu powierzył zaufanemu lokatorowi. Ion płacił 3000 koron (ok. 1300 zł) miesięcznie. Autorka raportu szacuje, że pośrednik dostawał ok. 48000 koron (ponad 21000 złotych) miesięcznie. Kolejny dom, na podobnych zasadach, prominentny członek organizacji pozarządowej podnajmował rumuńskim i romskim migrantom za 70 koron (ok. 30 zł) za noc. W niektóre noce przebywało tam do stu osób.

Gorączka budowlana przed pandemią

Jeśli ktoś szuka bardziej przystępnej formy obnażającej rabunkowy najem, może sięgnąć po „Betonowe złoto"[4]. Film pokazuje, że przeszkody formalne, na które napotykają pracownicy zagraniczni, współtworzą szarą strefę, z powodzeniem umykającą przepisom i statystykom. Łatwo zauważyć, że biznes ten związany jest z dużą falą migracji zarobkowej z biedniejszych krajów Unii do bogatszych.

Główny bohater, Viktor, przyjeżdża z prowincji do Berlina, ale nie może wynająć mieszkania (za 1200 euro), bo nie ma umowy o pracę. Zatrudnia się tam, gdzie najłatwiej – na budowie. Większość robotników to migranci z Bułgarii, którym pracodawca zapewnia też zakwaterowanie. Viktor już pierwszego dnia zostaje oszukany. Przy wypłacie dniówki zamiast 100 euro[5] dostaje 50. Drugą pięćdziesiątkę zabiera brygadzista. Mówi chłopakowi, że może przyjść do pracy następnego dnia, ale i tak nie dostanie kasy. Pozwala mu natomiast przespać się w baraku, jeśli zapłaci za nocleg 38 euro.

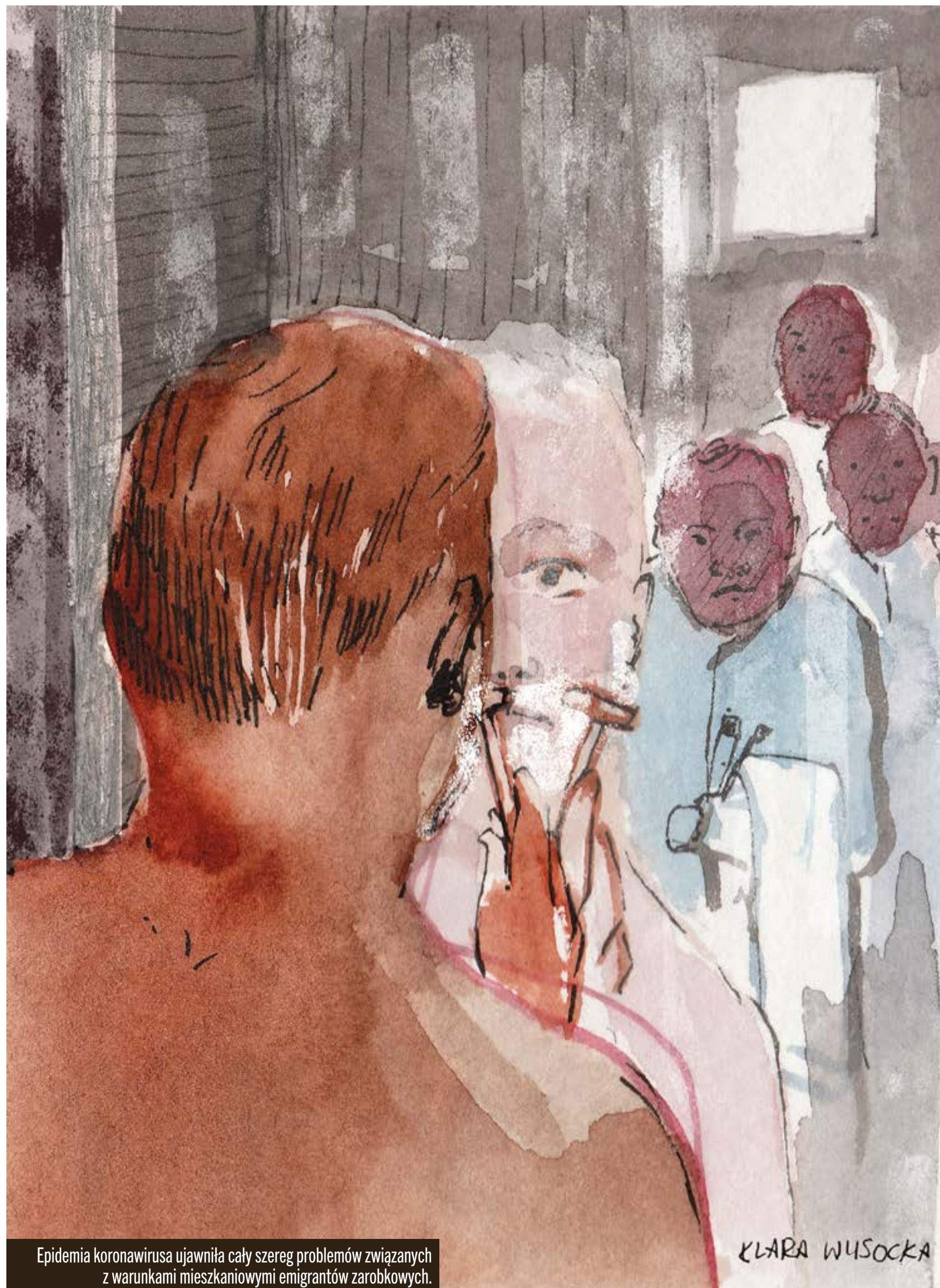
Tu zaczyna się kariera biznesowa Viktora, który nie zgadza się na zaproponowane warunki i zaczyna kombinować. Podrabia dokument tożsamości i umowę o pracę (wpisuje wynagrodzenie 19 836 euro), wkłada garnitur i… wynajmuje loft za 3400 euro. Wraca na budowę przekonać Bułgarów, żeby zamiast w barakach zamieszkali w „jego" apartamencie. Zgadzają się na 15 euro od osoby (negocjacje zaczyna od 30 euro, stopniowo schodząc z ceny). Tak zarabiał przez trzy tygodnie 4000 euro dziennie (miał 10 takich miejsc). Sam mieszkał gdzie indziej, a jego „sublokatorzy" tłoczyli się po kilkanaście, a nawet kilkadziesiąt osób w jednym mieszkaniu.

Ciasnota w czasach dystansu społecznego

Może nie w tak dużym ścisku, ale w większym zagęszczeniu, niż jest to ogólnie przyjęte, żyje większość migrantów. To najprostszy sposób, żeby oszczędzać zarabiane na obczyźnie pieniądze. Pewnie gdyby nie przedłużająca się pandemia oraz związane z nią przepisy kwarantanny, ten problem nie ujrzałby światła dziennego. Robert Olejnik należący do duńskich związków zawodowych pisze: „[wszyscy wiemy] w jak złych warunkach mieszkają nasi rodacy. A stało to się znane całemu społeczeństwu w Danii poprzez liczne grupowe zakażenia wirusem COVID-19 w okresie lata 2020"[6].

Ustawa o zapobieganiu zakażeniom COVID-19, gdy pracodawcy udostępniają mieszkania pracownikom[7], to efekt m.in. działania Głównej Federacji Związkowej FH, Zrzeszenia Zawodów Budowlanych w Kopenhadze i Polskiego Klubu Związkowego. Ale głównym celem związkowców jest wprowadzenie kompleksowej ustawy mieszkaniowej dla migrantów zarobkowych na stałe. Bieżące przepisy mają obowiązywać tylko do lata i ustalają minimum godnego funkcjonowania (własne łóżko, toaleta, możliwość kąpieli, przygotowania posiłku) oraz zasady bezpieczeństwa związane z aktualną sytuacją pandemiczną.

Inspekcja Pracy ma prowadzić kontrolę mieszkań i informować gminę o zaniedbaniach. Ta, jeśli uzna, że warunki mieszkaniowe są złe, może zdecydować o przekwaterowaniu, a jeśli pracodawca będzie zwlekał, gmina może zrobić to samodzielnie na rachunek pracodawcy. Związki zawodowe informują migrantów o nowych przepisach, a na życzenie zainteresowanych, same przeprowadzają wizyty i przygotowują raport.



Epidemia koronawirusa ujawniła cały szereg problemów związanych z warunkami mieszkaniowymi emigrantów zarobkowych.

Kontrola listem poleconym

Zakwaterowanie pracowników w Norwegii już wcześniej podlegało regulacjom. Pomieszczenia powinny być prawidłowo zaprojektowane, umeblowane i utrzymane, a standard mieszkania ma odpowiadać rozwojowi technologicznemu kraju. Pracownicy poddani kwarantannie lub odizolowani muszą mieć pokój z telewizją i Internetem, łazienkę, kuchnię. Jeśli w obiekcie nie ma telewizora, jako zamiennik można udostępnić komputer lub tablet z taką samą funkcją i ofertą jak telewizor[8].

Inspekcja Pracy sprawdza przestrzeganie tych restrykcyjnych wymogów. Ale, jak informuje portal bygg.no[9], spośród 136 kontroli 60% przeprowadzono… za pośrednictwem poczty. Można podejrzewać, że gdyby kontrole odbywały się tradycyjnie, okazałoby się, że w migranckich mieszkaniach brakuje nie tylko tabletów. Mogłoby brakować samych migrantów. I to nie tylko dlatego, że łamane bywają zasady kwarantanny.

„Zaraziłem się koronawirusem i wyrzucono mnie z domu. Gdzie mam iść?" To pytanie z FAQ migrantów zarobkowych w Holandii ze strony związku FNV[10]. Ellen Hoeijenbos mówi, że gastarbeiterzy jako pierwsi tracili i pracę, i nocleg, gdy rozpoczęła się pandemia, ponieważ w Holandii popularne są „pakiety" łączące zakwaterowanie z pracą. Propozycja zniesienia tej podwójnej zależności dyskutowana jest właśnie w tamtejszym parlamencie.

W wielu krajach pandemia odsłoniła substandardowe warunki życia migrantów zarobkowych. Zauważalne jest poruszenie legislacyjne, które w dalszej perspektywie może pozytywnie wpłynąć na to, co sami pracownicy zagraniczni uważają za „normę". Żeby jednak przepisy zaczęły działać na korzyść pracowników-lokatorów, potrzeba większej kontroli nad rynkiem najmu, zwłaszcza w sektorze prywatnym oraz przełamania strachu i nieufności gastarbeiterów. ●

Przypisy:

1. www.facebook.com/groups/2690116061270019/permalink/2941303236151299.
2. www.youtube.com/watch?fbclid=IwAR3Cl6iWtjfH06b7D8UtqtvDK7lwdSKsyEnkJC2J_4f83lB4Zw6EOAWA2rY&v=4v9KUDJUXu0&feature=youtu.be&ab_channel=pimek89.
3. oda.oslomet.no/handle/10642/9437.
4. www.filmweb.pl/film/Betonowe+z%C5%82oto-2020-849884.
5. Minimalna płaca w budownictwie dla pracowników niewykwalifikowanych w 2020 roku - 12,55 euro, standardowy dzienny czas pracy w budowlance: 10-12 h.
6. www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=2835567953428442&id=100009257959655.
7. at.dk/nyheder/2021/02/ny-lov-stiller-krav-til-arbejdsgivere-ved-indkvartering-af-ansatte/.
8. www.arbeidstilsynet.no/tema/innkvartering-av-arbeidstakere/?fbclid=IwAR1ClaSFxEBfbc8qsVZbznndLgzgi4vdiywAfa_Ol5B1eRznlJl_hsQBO_k.
9. www.bygg.no/article/1456765?fbclid=IwAR1g9ci8Ziq-S9qumyQHFSAfhi5S66_0vpYOHuohmzPoXbYM45yyv0jtv8k.
10. www.fnv.nl/corona/arbeidsmigranten-en-corona.

ZE ŚWIATA PRACY

Zrozumieć system emerytalny i jego problemy

3 marca Inicjatywa Pracownicza zorganizowała spotkanie online z Janiną Petelczyc, doktor nauk społecznych i ekspertką ds. zabezpieczenia społecznego i międzynarodowej porównawczej polityki społecznej. Swoje wystąpienie zaczęła ona od wyjaśnienia, jak działa obecny system emerytalny oraz przedstawieniu krótkiej historii jego zmian. Najważniejszą z nich było przejście od systemu zdefiniowanego świadczenia do systemu zdefiniowanej składki, które nastąpiło w 1999 r.

Szymon Cydzik,
Komisja Dziennikarek i Dziennikarzy

System zdefiniowanej składki polega na ustaleniu wysokości składki, jaka jest potrącana od wynagrodzenia na rzecz przyszłej emerytury; w tym systemie wysokość przyszłego świadczenia zależy od tego, ile „kapitału" zgromadzimy przez całe życie zawodowe – jej wysokość ustala się, dzieląc kwotę zgromadzonych składek przez przeciętną długość życia na emeryturze.

System zdefiniowanego świadczenia opierał się natomiast na gwarantowanej wysokości emerytury, ustalanej na podstawie procentu od pensji w wybranym okresie kariery zawodowej; w tym systemie wysokość emerytury nie jest ściśle powiązana z tym, ile pieniędzy zostanie w ciągu naszej aktywności zawodowej pobrane w formie składek, a pieniądze na wypłatę emerytur gwarantuje budżet państwa.

Trzy nierówne filary

Obecny system miał być oparty na trzech filarach: pierwszy stanowił Zakład Ubezpieczeń Społecznych, drugi Otwarte Fundusze Emerytalne (OFE), a trzeci środki odkładane dobrowolnie.

– Być może właściwsze jest mówienie o trzech warstwach systemu, bo filary z założenia powinny być równe – wskazała dr Petelczyc.

Głównym problemem związanym z nowym systemem było wprowadzenie rozwiązań kapitałowych. Drugi filar oparto na założeniu, że część składki miała zostać przekazana do zarządzania podmiotom prywatnym, które inwestując je na rynkach, miały zarobić dla przyszłych emerytów więcej, niż wynikałoby to z waloryzacji świadczeń ZUS. Utrata części dochodów ze składek przez Zakład miała zostać pokryta z zysków z prywatyzacji majątku państwowego. Tak się jednak nie stało i OFE wywołały kryzys finansów publicznych i wzrost zadłużenia. Ostatecznie, Fundusze okazały się nie do utrzymania i musiały zostać zlikwidowane (środki z nich w większości przekazano do ZUS-u, ale na indywidualne subkonta).

Trzeci filar zaś miały stanowić Pracownicze Programy Emerytalne (PPE) tworzone dobrowolnie przez pracodawców oraz Indywidualne Konta Emerytalne (IKE) i Indywidualne Konta Zabezpieczenia Emerytalnego (IKZE), które każdy może założyć, aby „samodzielnie" odkładać dodatkowe środki na przyszłą emeryturę. Ich popularność i znaczenie są jednak niewielkie.

Podsumowując tę część, dr Petelczyc stwierdziła, że największym problemem polskiego systemu emerytalnego jest jego zbytnia złożoność, przez co jest on niezrozumiały zarówno dla pracowników, jak i emerytów.

Mankamenty systemu

Dr Petelczyc wskazała, że obecny system zdefiniowanej składki sprawia, że wysokość emerytury jest bardzo zależna od przebiegu kariery zawodowej, a zwłaszcza tego, czy nastąpiły w jej trakcie przerwy. Ponieważ to kobiety częściej są zmuszone do przerwania pracy w celu opieki nad dziećmi lub osobami starszymi, są one mocno poszkodowane przez system. Do tego zarabiają przeciętnie mniej niż mężczyźni, a na emeryturę przechodzą w młodszym wieku, przez co gromadzą mniejszy kapitał. Ich średnia emerytura jest w efekcie o 1000 zł niższa niż średnia emerytura mężczyzn.

Prelegentka wskazała także, że system kapitałowy nie rozwiązał problemów związanych z demografią. Głównym argumentem za jego wprowadzeniem było bowiem to, że system repartycyjny stanie się niewydolny wobec starzenia się społeczeństwa, gdyż za dużo będzie emerytów pobierających świadczenia, a za mało osób w wieku produkcyjnym płacących składki. Tymczasem, jeśli kapitał w nowym systemie będzie gromadzony w formie papierów wartościowych, to w momencie, gdy na emeryturę przechodzić będą liczne roczniki wyżu demograficznego, jego wartość spadnie: fundusze emerytalne będą musiały w krótkim czasie sprzedać większą liczbę akcji, co doprowadzi do spadku ich cen (przez zwiększenie podaży).

Pierwszy filar został zorganizowany na zasadach **repartycyjnych** – tj. składki pobierane od osób pracujących finansują w nim bieżące emerytury dla naszych rodziców i dziadków.

Drugi i trzeci filar zostały natomiast oparte na rozwiązaniach **kapitałowych** – polegają one na tym, że składki każdego z nas są odkładane na indywidualnym „koncie", a instytucje, które nim zarządzają, inwestują je w akcje i obligacje aż do momentu, kiedy osiągamy wiek emerytalny.

– ZUS wypłaca emeryturę niezależnie od sytuacji ekonomicznej. W systemie kapitałowym, jeśli mamy pecha i przejdziemy na nią w momencie krachu na giełdzie, to wszystkie nasze aktywa mogą się zmniejszyć np. o połowę – wyjaśnia ekspertka.

Poważnym problemem obecnego systemu jest też to, że wiele osób nie płaci składek ze względu na formę zatrudnienia. Umowy o dzieło są nieoskładkowane, a w przypadku umów zlecenia składkę płaci się tylko od pierwszej. Przekłada się to też na niższe świadczenia w razie np. wypadku skutkującego koniecznością wypłaty renty – bo jej wysokość zależy od podstawy wymiaru składki. Dzisiejsze niskie składki dla osób zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych w przyszłości przyniosą problemy z niskimi emeryturami.

Liberalizm wiecznie żywy

Prowadzący zapytał prelegentki, czy zmiany wprowadzone w systemie emerytalnym po przejęciu władzy przez PiS, faktycznie – a nie tylko w partyjnej retoryce – stanowiło zerwanie z wizją „Polski liberalnej".

– Dopóki mamy zdefiniowaną składkę, pozostajemy w modelu liberalnym. A wówczas obniżenie wieku emerytalnego de facto łączy się z obniżeniem świadczenia – stwierdziła dr Janina Petelczyc. – Nie jestem przeciwna podnoszeniu wieku emerytalnego, bo żyjemy coraz dłużej. Niemniej ta reforma nie była odpowiednio obudowana i nie została dobrze odebrana społecznie – dodała.

Jak wskazały badania, 80 proc. Polaków opowiedziało się za powrotem do dawnego wieku emerytalnego, a zapowiedź tego kroku to jedna z głównych przyczyn zwycięstwa Andrzeja Dudy w 2015 r. Tymczasem, zdaniem dr Petelczyc można by rozważyć podniesienie wieku emerytalnego choćby do 63 lat, a na pewno zrównanie go dla kobiet i mężczyzn. Jest wiele zawodów, które można wykonywać nawet w tym wieku, a to, że Polaków zniechęca wizja dłuższej pracy, świadczy przede wszystkim o warunkach tej pracy i słabej kondycji służby zdrowia.

Problemu nie rozwiązują także wprowadzone przez PiS 13. i 14. emerytura. Nie było to bowiem rozwiązanie stałe, polegające na większej waloryzacji comiesięcznych świadczeń, a jednorazowa wypłata, której celem było głównie wygranie wyborów. Nie ma też gwarancji, że zostanie ono powtórzone w następnych latach.

Partia rządząca wycofała się również z wprowadzenia "testu przedsiębiorcy". Zgodnie z tą koncepcją, osoba prowadząca jednoosobową działalność gospodarczą, która świadczy usługi tylko na rzecz jednego podmiotu, miałaby być traktowana jak osoba na umowie o pracę – i takie płacić składki. Propozycja ta nie była popularna, jednak choć samozatrudnieni w swoim przekonaniu płacą wysokie składki, to na tle systemu są one niskie i to ta grupa jest najbardziej zagrożona otrzymaniem emerytury minimalnej.



Wyzwania dla związków

Jakie wyzwania związane z emeryturami stoją dziś przed ruchem związkowym? W systemie zdefiniowanej składki kluczowe znaczenie ma walka o wyższe wynagrodzenia, ponieważ są one ściśle powiązane z poziomem składek (a więc z wyższymi emeryturami w przyszłości). Podobnie ważne jest pełne oskładkowanie umów cywilnoprawnych i walka z zatrudnieniem na czarno.

Niewielkie są szanse powrotu do systemu zdefiniowanego świadczenia, ale związki zawodowe mogą naciskać na wprowadzenie „rozwiązań hybrydowych", czyli na przykład podwyższenie wysokości minimalnej emerytury (obecnie wynosi ona 1250,88 zł brutto) lub wprowadzenie emerytur stażowych. O te ostatnie aktywnie walczy OPZZ – polegać mają one na możliwości przejścia na emeryturę po przepracowaniu 35 (kobiety) lub 40 (mężczyźni) lat, niezależne od wieku.

W kontekście emerytur nie można zapominać także o sytuacji kobiet, które obecny system dotkliwie dyskryminuje. Tutaj ważne są zarówno podwyżki w sfeminizowanych branżach (opieka, edukacja, służba zdrowia), jak i walka o równy podział obowiązków związanych z opieką nad dziećmi i osobami starszymi/zależnymi. ●

ZE ŚWIATA PRACY

Dziennikarze między młotem a kowadłem

Wolne media atakowane są dzisiaj z dwóch stron: przez wielki kapitał i przez autorytarną władzę. Oba zagrożenia są śmiertelne dla wolności słowa, ale liberalna opinia publiczna zdaje się dostrzegać tylko jedno z nich.



Wolności słowa zagraża dziś nie tylko autorytarna władza PiS, ale także pogarszające się warunki pracy w branży medialnej, będące efektem cięcia kosztów.

Bartosz Józefiak, Komisja Dziennikarek i Dziennikarzy

Media ostatnio same stały się newsem. Najpierw spółka Orlen kupiła Polska Press, największego wydawcę gazet lokalnych w Polsce, właściciela 120 tygodników, 20 dzienników, 23 regionalnych serwisów informacyjnych. Nie minęły dwa miesiące, a obóz władzy zaskakuje kolejnym pomysłem – specjalnym podatkiem od reklam, który uderzy głównie w korporacje medialne.

Zaatakowane przez rząd media skupiły się na przekazie: oto władza o autorytarnych zapędach zamachnęła się na wolność słowa. Ale działań rządu nie można rozważać w oderwaniu od praw pracowniczych łamanych w redakcjach od lat. Stawiam tezę, że wolne media atakowane są dzisiaj z dwóch stron: przez wielki kapitał i przez autorytarną władzę. Obie te siły to śmiertelne zagrożenie dla wolności słowa. Morze atramentu wylano nad tym drugim zagrożeniem, my skupimy się na pierwszym.

Zarząd na sobie nie oszczędza

Pieniądze ze świata mediów wyciekają jak z dziurawego sita od początku lat dwutysięcznych. Najpierw gazety dostały sierpowego od stacji radiowych i kanałów informacyjnych, które wyprzedzały je szybkością podawania newsów o 24 godziny. Za chwilę wszystkie tradycyjne media padły ofiarą internetu. U jego zarania redakcje same zastawiły na siebie pułapkę – zaczęły publikować swoje treści za darmo. Czytelnik raz nauczony, że w sieci wiadomości są darmowe, dziś nie jest skory płacić za artykuły.

Big Tech dobił branżę medialną. Reklamodawcy wolą zapłacić za reklamę na FB czy Google, bo dzięki temu dotrą do konkretnych grup odbiorców. Co gorsza, giganci z Doliny Krzemowej publikują treści tradycyjnych mediów, ale im za to nie płacą. Nie mówiąc o tym, że w ogóle płacą śladowe podatki, np. Google w Polsce za rok 2019 uiścił raptem 13,6 milionów złotych CIT.



Szefowie medialnych koncernów oszczędności zaczynają od pracowników, bo przecież nie od siebie. Jeszcze w 2019 roku 12-osobowy zarząd TVN zarobił ponad 20 mln zł, wobec 13,61 mln zł rok wcześniej. W tym samym roku pięcioosobowy zarząd Agory zainkasował 4,77 mln zł. Prezes Bartosz Hojka za swoją ciężką pracę otrzymał 1,39 mln zł rocznie (dane za wirtualnemedia.pl).

Kliki przede wszystkim

Na dole drabiny sytuacja nie wygląda tak wesoło. Weźmy Polska Press, czyli firmę kupioną przez Orlen od niemieckiego koncernu Verlagsgruppe Passau. To swoją drogą fascynująca historia, jak jedna firma stała się monopolistą na rynku dzienników lokalnych. Opisywałem to w tekście dla „Tygodnika Powszechnego", tutaj w skrócie: w roku 1990 sejm rozwiązał Robotniczą Spółdzielnię Wydawniczą „Prasa-Książka-Ruch". 105 gazet zostało sprzedanych w ramach przetargów, 71 trafiło w ręce spółdzielni dziennikarskich. Rządzący (w tym późniejsi politycy PiS, np. Krzysztof Czabański) nie postawili żadnej tamy zagranicznym koncernom w kupowaniu medialnych spółek. Koncerny puchły i puchły, wykupując za bezcen polskie tytuły, aż w końcu całą konkurencję wchłonęła niemiecka firma. Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów nie reagował, a jeśli już, to nieskutecznie.

Pracowałem w Polska Press przez trzy lata. Byłem dziennikarzem działu miejskiego we Wrocławiu. Nigdy nie spotkałem się z naciskiem politycznym. Za to cały czas z naciskiem na „kliki", czyli produkowanie tekstów, które podbiją internet. Codziennie mieliśmy ich do przygotowania 2 lub 3. Na początku mogłem jeszcze robić rzetelne dziennikarstwo, ale z czasem nacisk na liczbę tekstów był coraz większy. Jednocześnie redakcja zwalniała starszych, doświadczonych dziennikarzy. Znikały działy kultury i korekty, zlikwidowano dział fotoedycji. Z kilkunastu osób w dziale miejskim w trzy lata nasz zespół zmniejszył się do kilku.

Zarobki? Około 2500 zł na rękę przy umowie o pracę. Doświadczeni koledzy narzekali, bo po 20 latach w dziennikarstwie nie dochodzili do czterech tysięcy. Wielu odchodziło do PR-u. Ilu afer nie wykryto, bo dziennikarz nie miał czasu się nimi zająć? Ilu świetnych autorów przestało pisać na zawsze? Ten przykład pokazuje, że nacisk ekonomiczny to również zagrożenie wolności słowa.

W wypadku Polska Press istnieje cień szansy, że Orlen może spółce pomóc, jeśli nowy właściciel dosypie pieniędzy redakcjom. Ale dziennikarze, z którymi rozmawiam, nie bardzo na to liczą. Przeważa strach przed naciskami politycznymi. Pożyjemy, zobaczymy.

O etacie zapomnij

Na obronę Polska Press trzeba wspomnieć, że cały zespół zatrudniony był na umowach o pracę. A to dziś w mediach rzadkość.

Po wyjeździe z Wrocławia zostałem wolnym strzelcem. Pisałem dla wielu redakcji: lokalnego „Życia Pabianic", eksperckiego „Cyberdefence24", zacząłem też tworzyć reportaże dla „Gazety Wyborczej" czy tygodników opinii. Wszędzie oferowano mi umowę o dzieło, czyli zapłatę za napisane teksty. Luksusem była umowa zlecenie, którą przez 5 lat podpisałem raptem raz. Redakcje bardzo rzadko zatrudniają reporterów na etacie, nawet na umowie zleceniu. Jak masz fanaberię pisać dłuższe, wnikliwe teksty albo reportaże, to spodziewaj się umowy o dzieło.

W warszawskich redakcjach standardem są umowy zlecenia. Nawet jeśli przychodzisz do pracy codziennie (a obecnie – łączysz się online), piszesz po 3 teksty, masz redakcyjne dyżury i bezpośredniego przełożonego, słowem – wyczerpujesz zasady umowy o pracę – o etacie nie masz co marzyć. Zdarzają się jeszcze umowy o pracę, np. w Agorze, ale zazwyczaj poprzedzone są wielomiesięcznym „stażem" na śmieciówce. Dodajmy, że zarobki w redakcjach to od 3 do 5 tysięcy na rękę (zdarzają się wyjątki – w obie strony).

W ostatnich dniach głos zabrali operatorzy kamer z TVN. – „Szantażem (tak jak wszyscy w dziale realizacji) zostałem zmuszony przez dyrektora do rozwiązania umowy za porozumieniem stron i od 1.01.2013 r. z pracownika stałem się współpracownikiem. Od tego momentu ja, moje koleżanki i koledzy byliśmy traktowani jak ludzie drugiej kategorii. Stawaliśmy się ofiarami mobbingu, współczesnego niewolnictwa, wykluczenia zawodowego, szantażu, odwetu. Byliśmy zmuszani przez pracodawcę do pracy po 16–17 godzin dziennie, w wyniku czego traciliśmy zdrowie" - pisze jeden z nich. Powszechną wiedzą w świecie mediów jest fakt, że stacje telewizyjne zatrudniają głównie na umowy śmieciowe. Sytuacja w mediach publicznych nie jest wcale lepsza.

Ponieważ zarobki dziennikarzy często są uzależnione od tego, ile napiszą (nakręcą/nagrają) materiałów, skupiają się oni się na ilości, a nie na jakości swoich dzieł. Ponieważ ich zatrudnienie jest niestabilne, nie czują związku z pracodawcą i branżą. To właśnie jest to ogromne zagrożenie dla wolności słowa, które liberalna opinia publiczna zdaje się pomijać.

Mimo to jako Komisja Dziennikarek i Dziennikarzy poparliśmy protest mediów w związku z podatkiem od reklam. Dlaczego??? – zakrzyknie niejeden związkowiec po wszystkim, co napisałem wyżej. Chętnie opowiem. To jednak temat na kolejny artykuł. ●



PRAWO

Praca zdalna nie taka oczywista

Rozpędzająca się na przełomie lutego i marca ubiegłego roku epidemia wraz z towarzyszącymi jej niespotykanymi do tej pory informacjami na temat zamrażania gospodarek wymusiły przyjęcie nowych rozwiązań umożliwiających szybkie dostosowanie świadczenia pracy do rygorystycznych warunków sanitarnych. W myśl jednej z nowo wymaganych zasad „DDM", jak i popularyzowanych od lat elastycznych form zatrudnienia, oczywistością stało się promowanie pracy z domu. Ten tryb pracy do tej pory kojarzony raczej z wąską grupą przedstawicieli tzw. wolnych zawodów (jak np. architekci, prawnicy, ale też tłumacze, księgowi) okazał się jednak dla niektórych uciążliwy.

Michał Sobol

Osoby zatrudnione na umowach cywilnoprawnych mogły niestety tylko zaakceptować nowe okoliczności. Powstały jednak liczne wątpliwości dotyczące warunków wykonywania pracy zaraz po otrzymaniu polecenia świadczenia jej z innego miejsca niż zakład pracy odnośnie pracowników, którym ani nie spróbowano zmienić wiążących ich umów, ani nawet zawrzeć porozumień o telepracę. Zatrudnienie pracownicze charakteryzuje się bowiem koniecznością zachowania konkretnych standardów, które spoczywają na pracodawcy, a które są kluczowe dla stabilności stosunku pracy i określenia związanych z tym obciążeń ponoszonych przez pracodawcę.

8 marca 2020 r. weszła w życie pierwsza specustawa covidowa, która w art. 3 wprowadziła do naszego systemu prawnego pojęcie pracy zdalnej. Zgodnie z tym zapisem pracodawca ma możliwość polecenia wykonywania pracy określonej w umowie także poza miejscem jej stałego wykonywania, w celu przeciwdziałania COVID-19, przez czas oznaczony, w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, a także w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu.

Pracownik może być zatem skierowany do pracy zdalnej *ad hoc*. Rozwiązanie to odpowiada potrzebie szybkiej reakcji pracodawcy w celu zapobieżenia stłoczeniu kadry w zakładzie pracy. Abstrahując od stanu epidemii, koncentrowanie załogi w jednym miejscu służy m.in. efektywnemu wywiązaniu się pracodawcy z zagwarantowania np. odpowiednich warunków BHP. W Kodeksie Pracy znajdują się bowiem przepisy, które nakładają na pracodawcę chociażby obowiązek zapewnienia pracownikom właściwych urządzeń higieniczno-sanitarnych i środków higieny osobistej czy utrzymywania obiektów budowlanych, w których świadczona jest praca, w stanie zapewniającym jej bezpieczne i higieniczne wykonywanie. Niezależnie od przepisów, abstrakcją wydaje się troska pracodawcy o to, czy pracownikowi, który łączy się z domu, nie zawali się sufit na głowę lub czy posiada stosowną ilość środków higienicznych. Zatrudniający z pewnością mogliby wysunąć zarzut, że ingerowanie w tę sferę wiązałoby się z wysiłkiem nieproporcjonalnym do faktycznych korzyści dla pracownika, więc właściwsze byłoby przyjęcie innych dodatkowych rozwiązań, świadczeń, które rekompensowałyby rezygnację z niektórych dotychczasowych wymagań wobec pracodawców. Konstruując przepisy o pracy zdalnej, nie rozstrzygnięto tego problemu.

Nowela z 24 czerwca 2020 r. wprowadziła rozszerzenie art. 3 specustawy covidowej, co przede wszystkim pozwoliło na skierowanie pracownika do pracy zdalnej, jeżeli ten ma umiejętności i możliwości techniczne oraz odpowiednie warunki lokalowe do wykonywania takiej pracy, a rodzaj świadczonej pracy na to pozwala; nałożyło na pracodawcę obowiązek dostarczenia pracownikowi potrzebnych narzędzi i materiałów, a także dało zgodę na wykonywanie pracy zdalnej z użyciem narzędzi i materiałów niezapewnionych przez pracodawcę pod warunkiem, że umożliwia to poszanowanie i ochronę informacji poufnych i innych tajemnic prawnie chronionych. Powyższe zmiany zostały wprowadzone zapewne w reakcji na głosy dotyczące kosztów pracy zdalnej, które bardzo często ponosili pracownicy[1]. Nie wydaje się to jednak krokiem naprzód, a jedynie próbą zahamowania dalszej erozji standardów pracy. „Normalny" tryb pracy nie pozostawiał wątpliwości co do tego, że prawo (które miało również zastosowanie do pracy bez przyjętej nowelizacji) wymuszało na pracodawcy zagwarantowanie warunków koniecznych do wykonywania pracy.

Praca zdalna a telepraca

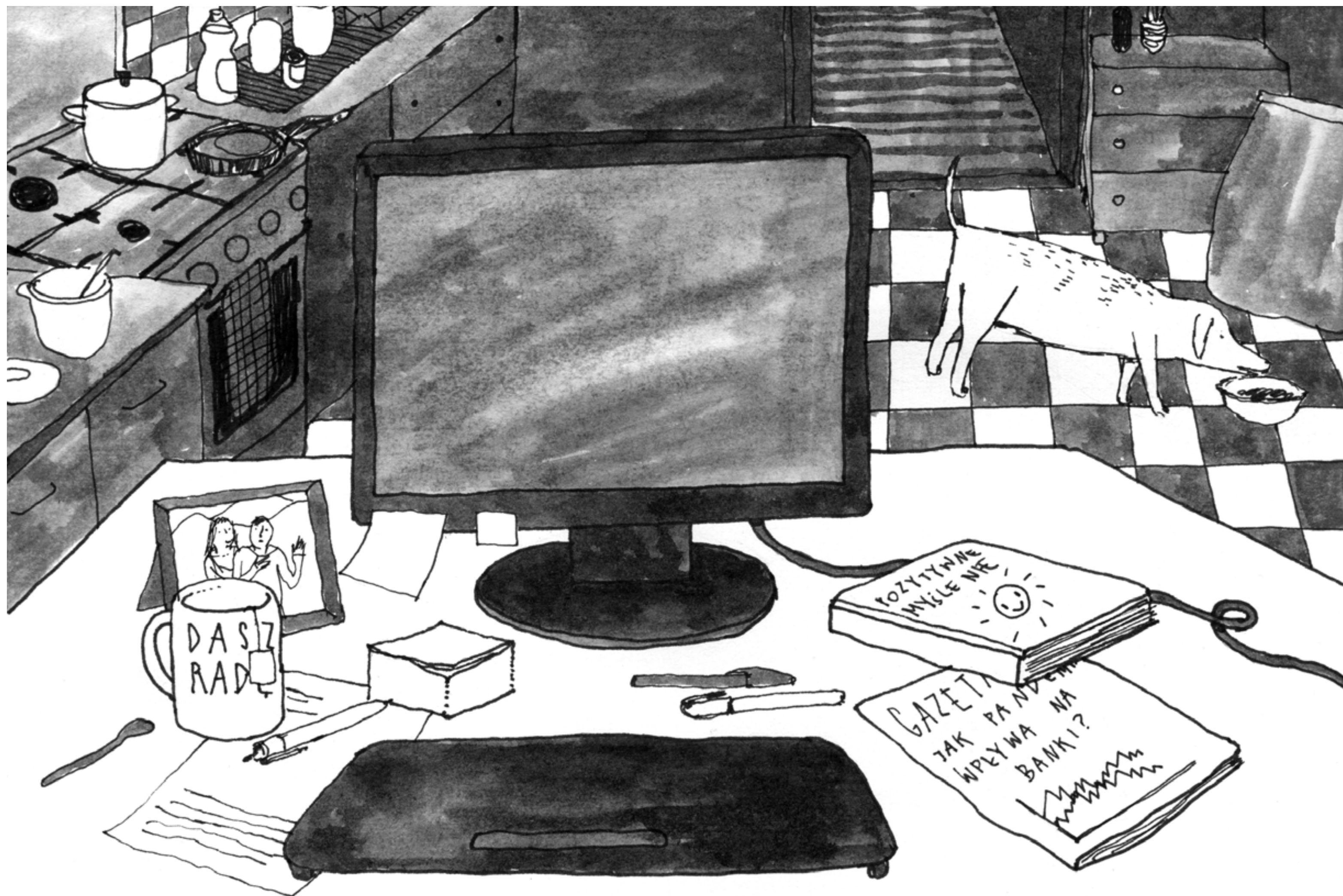
Refleksja nad powyższymi problemami konstytuowała przepisy dotyczące telepracy, która do marca 2020 r. przedstawiała się jako docelowa, mające na celu uregulowanie pracy z domu.

Kluczowa różnica między pracą zdalną a telepracą dotyczy podstawy skierowania do wykonywania pracy poza zakładem, dla której w przypadku tej drugiej konieczne jest zawarcie porozumienia (może ono zostać zawarte już w samej umowie o pracę albo w trakcie zatrudnienia). Wyrażenie woli przez pracodawcę do takiego przeorganizowania sposobu wykonywania pracy może spotkać się, w wypadku modelu telepracy, ze sprzeciwem pracowników i ostatecznie zatrzymać przenosiny biur do domów. Warto zwrócić uwagę na to, że miejsce wykonywania pracy jest jednym z filarów statuujących stosunek pracy, a jego wybór wymaga zgodnej woli stron. Zważywszy na gorszą pozycję przetargową pracowników, należałoby zalecać ustawodawcy, aby ewentualne zmiany w tej materii dokonywane były w sposób delikatny. Fakt przyjęcia w specustawie covidowej trybu pracy zdalnej pozwolił jednak, by decyzja o jej zastosowaniu, a w efekcie zmianie miejsca wykonywania pracy, zależna była od pracodawcy.

Jeżeli strony nie postanowią inaczej, w przypadku telepracy pracodawca nie tylko obowiązany jest (tak samo jak przy pracy zdalnej) do dostarczenia sprzętu i pokrycia wszelkich kosztów z tym związanych, ale także do jego ubezpieczenia (co może mieć znaczenie, jeżeli z jakichś powodów strony zdecydują się na pracę z użyciem środków technicznych należących do pracownika).

W przypadku wykonywania pracy w domu telepracownika wszelkie dotyczące jej kontrole –także związane z inwentaryzacją i konserwacją sprzętu czy w zakresie BHP – mogą odbyć się za uprzednią zgodą telepracownika, wyrażoną na piśmie lub z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej czy też podobnych środków indywidualnego porozumiewania się na odległość. W przypadku pracy zdalnej ustawodawca zaniechał doprecyzowania tej kwestii. W regulacjach dotyczących telepracy zawarto również zapis o tym, że przy wykonywaniu czynności kontrolnych nie można naruszać prywatności telepracownika i jego rodziny ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem. Obowiązek wynikający z przepisów wydaje się oczywisty, jednak okoliczności epidemii, w wyniku których gospodarstwa domowe stały się nie tylko biurami, ale także szkołami, sprawiły, że pracownicy mogą słusznie domagać się szczególnego poszanowania dla sfery odgrywającej ważną rolę w ich życiu rodzinnym.

Wreszcie rozdział w Kodeksie Pracy poświęcony telepracy dostrzega faktyczne zależności występujące między pracą z domu a wypełnianiem wyżej wspomnianych obowiązków z zakresu BHP. Choć prawodawca zdecydował się na wyłączenie dbałości pracodawcy o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy, obowiązku zapewnienia odpowiednich standardów budowlano-konstrukcyjnych tychże pomieszczeń i odpowiednich urządzeń higieniczno-sanitarnych, to w praktyce w mocy pozostają dalej przepisy wynikające np. z rozporządzeń BHP-owskich traktujących o temperaturze, oświetleniu, wilgotności itd. W ostateczności, jeżeli pracownik nie jest w stanie dostosować miejsca zamieszkania do potrzeb miejsca pracy, może nie godzić się na taką zmianę, a odmowa podjęcia telepracy nie powinna stać się przyczyną jakiejkolwiek dyskryminacji. ●



1. Badania Personnel Service ukazały, że 8 na 10 pracowników opłacało z własnej pensji wyższe rachunki za prąd i internet, a 41% badanych poniosło wydatki na narzędzia służące pracy, zob. Ciemne oblicze pracy zdalnej, nowyobywatel.pl (blog), 25.01.2021, nowyobywatel.pl/2021/01/25/ciemne-oblicze-pracy-zdalnej/, dostęp: 15.03.2020.

PRAWO

Agitacja związkowa w zakładzie pracy

Agitacja związkowa w zakładzie pracy bywa równie ważna, co udane negocjacje z pracodawcą. Dzięki niej pracownicy mają okazję poznać związkowe postulaty, dowiedzieć się o naszych działaniach czy osobiście porozmawiać z członkami i członkiniami komisji. Bez akcji ulotkowych, tablic informacyjnych, plakatów czy stron internetowych, wśród załogi może powstać wrażenie, że „związek nic nie robi" - nawet jeżeli dużo czasu i energii poświęcamy działaniom na rzecz praw i interesów pracowniczych.

Jakub Grzegorczyk / Grupa robocza ds. szkoleń

Agitacja związkowa – co to takiego?

Agitacja związkowa to każde działanie informacyjne, które prowadzi związek zawodowy. Przykładowe formy agitacji związkowej zostały zebrane w poniższej tabeli:

Tablica związkowa – Najpopularniejszą formą agitacji są tablice, na których związek zawodowy może umieszczać drukowane ogłoszenia i informacje oraz plakaty i ulotki.

Dyżury w kantynie / na stołówce – Stałe, organizowane w określonych dniach i godzinach dyżury dają pracownikom i pracownicom okazję do poznania osób reprezentujących związek, otrzymania materiałów informacyjnych, zadawania pytań i zgłaszania problemów, którymi może zająć się komisji.

Ulotkowanie / Rozdawanie biuletynów – Kolportowanie ulotek i innych drukowanych materiałów to nie tylko okazja do przekazania komunikatu związkowego, ale także do bezpośrednich rozmów: poznania problemów i potrzeb, wyjaśnienia postulatów, zachęcenia do wypełnienia deklaracji członkowskiej albo przyjścia na spotkanie / demonstrację.

Zamknięta grupa w mediach społecznościowych – To narzędzie pozwala na szybkie przekazywanie komunikatów w formie elektronicznej, przeprowadzenie ankiet i głosowań (ważne, gdy pracujemy zmianowo i w różnych lokalizacjach) oraz prowadzenie dyskusji. Ta forma agitacji nie wymaga zgody pracodawcy.

Newsletter – Regularne wysyłanie maili z informacjami o działaniach związku to dobry sposób komunikacji, jeżeli pracownicy i pracownice są rozproszeni.

Otwarte spotkania dla pracownic i pracowników – Spotkania dają możliwość wspólnej dyskusji i włączenia większej liczby osób w proces decyzyjny.

Rozmowy „1 na 1" – Najskuteczniejszy, ale także najbardziej czasochłonny sposób agitacji związkowej. Dają największe szanse na to, że uda się przekonać naszych rozmówców/rozmówczynie do poparcia związkowych postulatów i zaangażowania się w działania naszej organizacji. Nie wymaga to zgody pracodawcy.

Agitacja a przepisy

Na większość form agitacji związkowej w zakładzie pracy potrzeba zgody pracodawcy. Jej uzyskanie wymaga wystąpienia z pisemnym wnioskiem. Warto powołać się w nim na przepisy, które umożliwiają związkom prowadzenie działań informacyjnych.

Art. 33 ust. 1 Ustawy o związkach zawodowych:

> „pracodawca, na warunkach określonych w układzie zbiorowym pracy lub umowie, jest obowiązany udostępnić zakładowej organizacji związkowej pomieszczenia i urządzenia techniczne niezbędne do wykonywania działalności związkowej"

Przepis ten daje nam możliwość występowania do pracodawcy z wnioskami o: tablice informacyjne, sale na spotkania, przestrzeń biurową dla związku albo o umożliwienie wysyłania informacji na służbowe maile pracowników. Pracodawca jednak może oczekiwać od nas podpisania umowy, która ureguluje zasady korzystania z pomieszczeń i urządzeń. Jeżeli tego nie robi, nie warto „na siłę" dążyć do ustalania umowy ws. tablicy. Lepiej, żeby tablice informacyjne wisiały na zakładzie bez umowy, niż tracić czas na uzgadnianie jej treści z pracodawcą.

Zdarza się, że pracodawcy proponują związkom zawarcie „umowy o współpracy", gdzie poza zasadami udostępnienia lokalu i tablic znajdują się inne zobowiązania. Tego typu umów nie warto podpisywać, ponieważ zazwyczaj ograniczają nasze działania. Lepszym rozwiązaniem jest wtedy naciskanie na zawarcie krótkiej i prostej umowy ograniczonej wyłącznie do zasad korzystania z tego narzędzia / pomieszczenia, na którym nam zależy.

W niektórych przypadkach warto też powołać się na dokumenty Międzynarodowej Organizacji Pracy: Konwencję MOP nr 143 dot. ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznawania im ułatwień oraz Zalecenia MOP nr 143 dot. ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznawania im ułatwień. Obydwa dokumenty zostały ratyfikowane przez Polskę, powinny być więc traktowane jako źródło prawa na równi z ustawami.

Art. 2 Konwencji MOP nr 143:

> „W przedsiębiorstwie będą przyznane przedstawicielom pracowników takie ułatwienia, które umożliwią im szybkie i skuteczne wykonywanie ich funkcji".

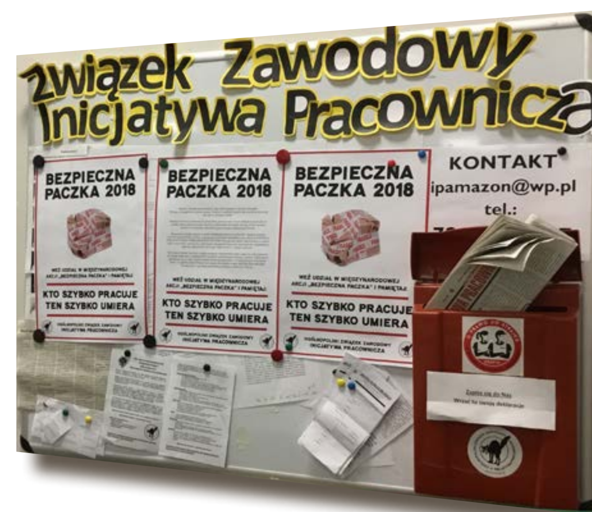
Na podstawie tego przepisu możemy wnioskować do pracodawcy np. o zgodę na dyżury związkowe w stołówce. W piśmie zawierającym taki wniosek należy jednak zaznaczyć, w jaki sposób to ułatwienie pozwoli naszym przedstawicielom/przedstawicielkom wykonywać funkcje związkowe. Najlepiej to zrobić, opisując, w jaki sposób dyżury związane są z działaniami, które należą do zakresu działania zakładowej (i międzyzakładowej) organizacji związkowej.

Zakres tych działań jest opisany w art. 26 ust. 1 Ustawy o związkach zawodowych. Należą do niego m.in.: zajmowanie stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych, zajmowanie stanowiska w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów pracowniczych, sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy. Przykładowo: zebranie podczas dyżurów opinii pracowników na temat obowiązujących zasad wynagradzania pozwoli nam przygotować stanowisko komisji nt. zmian w regulaminie wynagradzania.

Art. 15) ust. 2) Zaleceń MOP nr 143:

> „Kierownictwo przedsiębiorstwa powinno również zezwolić przedstawicielom pracowników, działającym w imieniu związków zawodowych, na rozprowadzanie wśród pracowników przedsiębiorstwa biuletynów informacyjnych, broszur, publikacji i innych dokumentów związku".

Powołując się na ten przepis, możemy domagać się od pracodawcy wydania zgody na organizację akcji ulotkowych, rozdawania biuletynu czy też prowadzenia dyżurów związkowych w stołówkach / kantynach. Przygotowując wniosek o zgodę na tego typu działania, dobrze od razu zaproponować konkretne terminy, godziny i miejsca. Rozdawanie ulotek warto planować przed rozpoczęciem lub po zakończeniu pracy pod bramą zakładu, a dyżury związkowe – podczas przerw.



Tablica informacyjna to często podstawowe narzędzie do prowadzenia działań informacyjnych - warto dbać, by była aktualna i przyciągała uwagę.

Co robić, gdy pracodawca utrudnia nam prowadzenie agitacji?

Nawet najlepiej przygotowane pisma i wnioski nie gwarantują, że pracodawca wyrazi zgodę na związkową agitację na terenie zakładu pracy. Pracodawcy zdają sobie sprawę z siły, jaka tkwi w działaniach informacyjnych i dlatego często starają się je ograniczyć do minimum. Robią to, wynajdując różne zastrzeżenia do naszych wniosków, przeciągając w czasie rozmowy, ignorując pisma.

Takie działania pracodawcy mogą być uznane za utrudnianie działalności związkowej, które jest zagrożone karą grzywny lub pozbawienia wolności zgodnie z art. 35 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. W zawiadomieniu do prokuratury powinniśmy jednak wykazać, że pracodawca celowo i świadomie starał się utrudnić nam prowadzenie działalności związkowej.

Niestety w większości przypadków zawiadomienia o utrudnianiu działalności związkowej kończą się odmową wszczęcia postępowania lub umorzeniem. Wtedy pozostaje nam organizowanie agitacji w sposób, który nie wymaga zgody pracodawcy:

- Jeżeli nie dostaliśmy zgody na przeprowadzenie akcji ulotkowej na terenie zakładu pracy, organizujemy ją przed bramą wjazdową albo dyskretnie rozdajemy ulotki w szatniach, na przerwach, w pomieszczeniach socjalnych.
- Jeżeli nie otrzymaliśmy zgody na wysyłanie związkowego newslettera na maile służbowe, to w rozmowach prośmy koleżanki i kolegów z pracy o podawanie maili prywatnych, na które będziemy rozsyłać newsletter.
- Jeśli nie możemy zorganizować spotkania lub dyżuru związkowego w stołówce, spróbujmy wynająć salę w pobliżu zakładu, ale w miejscu, nad którym pracodawca nie ma kontroli.

Ostatecznie, najważniejsze jest dotarcie ze związkowym przekazem do jak największej liczby osób – niezależnie, czy się to pracodawcy podoba, czy nie. ●



Nic nie zastąpi bezpośrednich rozmów z pracownikami - to najlepszy sposób agitacji i przekonywania kolegów i koleżanek z pracy do związku.

ZWIĄZKOWYM OKIEM



„Sukcesy” zdalnego nauczania

Z pamiętnika (nie)młodej guwernantki.

Beata Kowalska, polonistka i historyczka, członkini Międzyzakładowej Komisji Sektora Edukacji w województwie kujawsko-pomorskim

Rzeczywistość pidżamowo-dresowej edukacji zdalnej jest rzeczywistością niepozbawioną zabawnych sytuacji i absurdów.

Począwszy od sprzętu komputerowego za 500 złotych dla nauczycieli (500 zł rządowego dofinansowania zakupu sprzętu komputerowego lub oprogramowania, który jest potrzebny do prowadzenia nauki zdalnej – przyp. red.). Swoją drogą, ciekawe, czy murarzom właściciele firm płacą 500 złotych i proszą o przyprowadzenie na budowę własnej betoniarki, albo własnej koparki? Pomińmy sprzęt, większość nauczycieli rozumie trudną sytuację i bez narzekania wykorzystuje własne zasoby.

Drugi temat. Internet. Szkolny padł po 2 godzinach nauczania hybrydowego w październiku. Oczywiście korzystamy z prywatnego. Czy można odliczyć rachunki od podatku? A skąd!

To perspektywa nauczyciela, wcale nie najgorsza. A co z rodzicami? Nie zazdroszczę…sobie także! Przypominam, (ale nie tak jak minister Szczerski), że nauczyciele także mają dzieci, może nie wszyscy, ale jednak…

Nauczanie zdalne niezaprzeczalnie rozwinęło umiejętności cyfrowe młodzieży. To z pewnością tylko częściowo oczekiwany sukces tej formy zajęć, niemniej należy docenić pomysłowość uczniów: odpowiedź z ustawieniem zapętlania obrazu z kamery – proszę bardzo; połączenie w tym samym czasie z podpowiadającym kolegą na discordzie – żadne wyzwanie, nagranie wiersza i odtworzenie go z obrazem poruszającym ustami – voila!

Pomysłowość i kreatywne podejście do zasad od dawna tworzyły podstawę polskiej tożsamości narodowej, więc nic dziwnego, że w trudnych czasach wraca się do utrwalonych wzorców.

Takie sytuacje rozwiązują część bieżących problemów z ocenami. Uspokajają niektórych rodziców (lub raczej nie generują ich aktywności).

Problemy zaczynają się, kiedy przestajemy mówić o ocenach i zaczynamy myśleć o jakości nauczania: wiedzy i umiejętnościach. Rodzice, pomijając niektóre nieuleczalne przypadki, orientują się doskonale w sytuacji. O ile w rzeczywistości przedcovidowej korepetycje były powszechne, o tyle w rzeczywistości covidowej to po prostu plaga! Polacy poddali bez walki kolejny bastion, za który powinno odpowiadać państwo. Po państwowej ochronie zdrowia pada państwowe szkolnictwo. Dziś szkoły rozpadają się na naszych oczach i powstaje hybryda. Uczniowie są zapisani do placówki państwowej, a uczą się prywatnie. Zaczyna brakować czasu na alternatywną naukę, więc rodzice rezygnują z wszelkich przedmiotów nieobowiązkowych i aktywności pozalekcyjnych. Kolejki do uznanych korepetytorów wydłużają się do roku, czasem od razu wiadomo, że nie ma szansy.

„Po państwowej ochronie zdrowia pada państwowe szkolnictwo. Dziś szkoły rozpadają się na naszych oczach i powstaje hybryda. Uczniowie są zapisani do placówki państwowej, a uczą się prywatnie”.

Kiedy nałożymy na opisaną rzeczywistość jeszcze brak Internetu związany z dostępnością sieci w różnych lokalizacjach (nie wszyscy żyją w wielkich miastach), możliwościami ekonomicznymi (dla części rodzin zwiększenie limitu stanowi problem) oraz trudne warunki lokalowe uzyskamy obraz uczniów widm, wywoływanych na lekcjach jak na seansach spirytystycznych. Nawet jeśli szkoła zapewniła laptopy i wypożyczyła je uczniom, powyższe problemy dalej są nierozwiązane. Warunki lokalowe i toczące się normalnie życie rodzinne krępują uczniów. Nie chcą pokazywać innym, jak brat czy siostra pracuje w tym samym pokoju, nie mówiąc już o rodzinach z tzw. problemami. Uczniowie logują się w łóżkach, z telefonów komórkowych, natychmiast wyłączając mikrofon. Skupiają się na zadbaniu o obecność. Kiedy zostają wywołani do odpowiedzi, bądź jakiejkolwiek aktywności natychmiast tracą połączenie.

Co dalej, dokąd to zmierza?

Chciałabym się mylić, ale sądzę, że powtórzymy drogę ochrony zdrowia. Coraz szybciej powstają prywatne szkoły. Jeśli w danej okolicy ich nie ma, trwa walka o najlepsze klasy (czytaj: najlepszych nauczycieli) i korzysta z korepetycji. Zaradni sobie poradzą. A reszta? Reszta może zapomnieć o wyrównywaniu szans i awansie społecznym swoich zdolnych dzieci. Oczywiście spodziewam się zarzutów o pomówienie, bo przecież „mamy dobry system, wybitnych fachowców, gospodarka radzi sobie dobrze, a nauczycielom (jak i wszystkim obywatelom) żyje się coraz lepiej”. ●



Garść refleksji o pracy za granicą

Stawki i czas pracy.

Florian Nowicki, operator żurawia, na stałe mieszka i pracuje w Niemczech

Wielu Polaków zdaje się wierzyć, że to właśnie Polska jest obecnie matecznikiem najdzikszych stosunków i warunków pracy, podczas gdy kraje zachodnie odznaczają się w tym zakresie wysokim poziomem ucywilizowania. Słyszymy często hasła o „Europie socjalnej” albo legendy o silnych (w porównaniu z Polską) związkach zawodowych na Zachodzie, które ponoć wszystko mogą i wszystko kontrolują. Owszem, na ogół związki zawodowe są na Zachodzie silniejsze niż w Polsce (dodajmy, że poprzeczka nie jest ustawiona zbyt wysoko). Myliłby się jednak ten, kto by na tej podstawie wnioskował, że warunki pracy na Zachodzie można uznać za cywilizowane. W zestawieniu z Polską kraje zachodnie mają jeden tylko – ale za to fundamentalny – plus: wyższe stawki. Na tym, niestety, zachodnia „cywilizacja” się kończy.

„Owszem, na ogół związki zawodowe są na Zachodzie silniejsze niż w Polsce (dodajmy, że poprzeczka nie jest ustawiona zbyt wysoko). Myliłby się jednak ten, kto by na tej podstawie wnioskował, że warunki pracy na Zachodzie można uznać za cywilizowane”.

Polacy wyjeżdżający do pracy na Zachodzie nie tylko nie natrafiają na cywilizowane warunki pracy, ale nawet ich sobie nie życzą. Tym, co przyciąga nas wszystkich na Zachód, są tylko i wyłącznie wysokie stawki. Przezorny Polak obawia się zapewne, że lepsze warunki pracy mogłyby wpłynąć na zmniejszenie stawki, co przekreślałoby sens wysiłku związanego z imigracją zarobkową. Jadący do pracy za granicą nastawia się na hardcorową jazdę bez trzymanki, która zostanie jednak sowicie wynagrodzona, dzięki czemu kiedyś tam w Polsce się pobudujemy, pospłacamy alimenty, kredyty czy po prostu zażyjemy uroków wolnego od trosk życia na emeryturze. Żeby jednak to marzenie o przedśmiertnej beztrosce mogło się ziścić, musimy mieć zagwarantowane najświętsze prawo pracownicze, czyli prawo do „robienia” liczby godzin maksymalnie zbliżonej do 24 godzin na dobę. Nie zapominajmy przy tym o prawie do pracy w niedzielę, czyli do tego, by dzień święty święcić właśnie pracą. Zachód nam te święte prawa gwarantuje, a nawet jeśli w jakimś kraju istnieją sztywne regulacje dotyczące liczby przepracowanych godzin, kreatywna ewidencja czasu pracy potwierdza tylko powszechnie znaną prawdę: Polak potrafi!

Skupię się na mojej własnej branży, czyli budownictwie. Polski budowlaniec na Zachodzie gotów jest pracować jeszcze dłużej niż polski budowlaniec w Polsce, bowiem ten ostatni – o ile nie jest zakwaterowany w tzw. (pożal się Boże) hotelu – musi jeszcze po robocie wrócić do swojej (zazwyczaj dość odległej) wioski rodzinnej. Z takim problemem nie boryka się polski budowlaniec pracujący na Zachodzie. Ktoś mógłby jednak zaripostować: chwileczkę, ale to wszystko nie dowodzi złych warunków pracy na Zachodzie, a jedynie złych warunków pracy Polaków na Zachodzie i ewentualnie tego, że Polacy, zamiast cieszyć się zachodnimi standardami, psują je, przywożąc na Zachód swoje wschodnie obyczaje. Tu muszę niestety wystąpić w obronie Polski, co bardzo rzadko mi się zdarza. Psucie zachodnich standardów przez przyjezdnych Polaków, owszem, ma miejsce, ale dotyczy właściwie tylko czasu pracy. Jeżeli chodzi o inne wymiary, nie ma tu wielkiego pola do popisu, albowiem doszczętnie zepsutego dzbanka nie jest w stanie bardziej popsuć nawet najwybitniejszy polski Salomon. Rzecz w zasadzie sprowadza się do tego, że mimo trzech dekad kapitalizmu w Polsce nie wszystkie (od dawna testowane na Zachodzie) metody wyciskania z człowieka pracy ostatnich soków zdążyły się nad Wisłą zakorzenić i stać uświęconym tradycją obyczajem. Coś jednak zostało u nas – i w innych krajach wschodnich – z czasów przedkapitalistycznych. Choćby płacenie ludziom za przerwy. W Polsce operatorowi żurawia płaci się za przerwę nawet wtedy, kiedy wówczas nie pracuje, a jeżeli pracuje w trakcie przerwy, to płaci mu się za nią podwójnie. A nawet lepiej, bo za przepracowaną półgodzinną przerwę operator dolicza sobie dodatkowo nie pół godziny, lecz całą godzinę. Czyli jeśli operator pracuje od 6 do 18 i przepracuje obie półgodzinne przerwy, to z 12 przepracowanych faktycznie godzin na papierze robi się 14. Natomiast na Zachodzie z 12 godzin wychodzi maksymalnie 12, bo czas przerwy odlicza się od czasu pracy i jedynym bonusem za przepracowanie przerwy jest jej nieodliczenie. Ja sam pracowałem jako operator w dwóch krajach zachodnich, w Niemczech i Szwecji, i nigdy nie spotkałem się z tym, by komuś płacono za (nieprzepracowaną) przerwę.

Ponieważ redakcja Biuletynu zasugerowała, abym tekst podzielił na dwie części, w następnym wydaniu opowiem o intensyfikacji pracy na Zachodzie. To kolejny problem wart opisania. ●

ZWIĄZKOWYM OKIEM

Samorządy nie mogą promować i tolerować wyzysku



Nie jest dla nikogo tajemnicą, że biznes i pracodawcy mają ścisłe związki ze światem polityki na szczeblu lokalnym. Wielokrotnie byliśmy świadkami, jak w zarządzie czy na posiedzeniu rady miasta Poznania broniono interesów ekonomicznych „dużych pracodawców". Najczęściej robiono to pod hasłem ochrony miejsc pracy czy w związku z kwestiami fiskalnymi. Czas, aby samorządy zadbały o miejsca pracy odpowiednio opłacone, bez wyzysku i łamania praw pracowniczych.

Jarosław Urbański, socjolog,
członek Poznańskiej Komisji Międzyzakładowej OZZ IP

W lutym 2020 r. organizacja młodzieżowa PPS w Poznaniu zwróciła się do władz miasta Poznania o powołanie „rzecznika ds. pracowników". Głównym argumentem było pogorszenie się położenia pracujących wskutek epidemii COVID-19. Ten, wydawałoby się nieco oderwany od rzeczywistości postulat, zasługuje na poparcie. Sens powołania takiego stanowiska jest o wiele głębszy niż to sugerują sami wnioskodawcy.

Po pierwsze w jednostkach bezpośrednio finansowanych z budżetu miasta Poznania zatrudnionych jest ok. 17,5 tys. pracowników i pracownic, których wynagrodzenia są zależne niemal całkowicie lub w dużej mierze (edukacja) od corocznie konstruowanego budżetu miejskiego. To szkoły i przedszkola, instytucje kultury, pomoc społeczna czy żłobki, wreszcie sam urząd. Pracodawcy w tych zakładach w kwestii wysokości płac są całkowicie ubezwłasnowolnieni, ponieważ nie mają większego wpływu na to, jak wysokim funduszem płac dysponują. Mogą decydować ewentualnie o jego mniej lub bardziej sprawiedliwym podziale.

Realnie o wysokości funduszu płac decyduje zarząd miasta i radni, a także – w sensie praktycznym – także poszczególni urzędnicy planujący budżet. Od jakiegoś czasu corocznie w Poznaniu odbywają się – zwykle rozczarowujące – rozmowy płacowe z miastem. Władze podchodzą do nich na zasadzie: „nie mamy pieniędzy, ale z łaski coś damy" lub – jak w 2021 r. – „nie damy". Lekceważenie strony pracowniczej i związkowej jest tu aż nadto widoczne.

Rolą „rzecznika ds. pracowników" byłoby w pierwszej kolejności stworzenie odpowiednich ram instytucjonalnego negocjowania budżetu na wynagrodzenia, ustalenie długoletniego planu podniesienia płac w budżetówce, które w wielu instytucjach są katastrofalnie niskie, a także wymiana informacji pomiędzy związkami zawodowymi i miastem. Rozmowy takie miałyby charakter ciągły, a nie odbywałyby się – jak dotychczas – ad hoc.

„Rzecznik" powinien zadbać także o równe traktowanie poszczególnych grup zatrudnionych w instytucjach finansowanych przez miasto i wykluczyć wszelkiego typu koterie polityczne, gdzie o środkach przyznawanych dla poszczególnych zakładów decyduje „siła układu". Polityka często też decyduje o nierównym traktowaniu związków zawodowych, co jest zabronione – konstytucja ponoć chroni pluralizm związkowy.

Po drugie – miasto Poznań jest też właścicielem (w całości lub części) szeregu spółek prawa handlowego, gdzie – jak w poznańskim MPK zatrudniającym 2,5 tys. osób – wynagrodzenia i warunki pracy także zależą od kierunków budżetowej polityki miasta. Możemy być zaskoczeni, w jak wielu i jak różnych firmach miasto Poznań ma udziały lub akcje. Powinniśmy tu jeszcze wymienić gminne wodociągi Aquanet (900 osób zatrudnionych) czy też PKS Poznań S.A., Veolia Energia Poznań S.A., Port Lotniczy Ławica Sp. z o.o., Remondis Sanitech Sp. z o.o., Międzynarodowe Targi Poznańskie, Poznańskie Towarzystwo Budownictwa Mieszkaniowego, Zarząd Komunalnych Zasobów Lokalowych i wiele innych. We wszystkich tych przypadkach miasto nie może wyzbyć się odpowiedzialności za warunki pracy oraz los pracowników i pracownic – często jednocześnie będących mieszkańcami Poznania, członkami naszej wspólnoty samorządowej.

> „Pora, by gminy zadbały, żeby miejsca pracy były odpowiednio opłacone, bez wyzysku i łamania praw pracowniczych. Zwłaszcza kiedy same z owoców tej pracy korzystają".

Po trzecie, wiele firm na drodze przetargów otrzymuje zlecenia z miasta. Kwestia przestrzegania przez nie praw pracowniczych (w tym tak kardynalnych, jak zapłata wynagrodzeń z ich wszystkimi składnikami), do tej pory pozostaje poza zainteresowaniem lokalnych władz publicznych. Dokładne prześwietlanie pod tym kątem oferentów nie jest – a powinno być – standardem. Formuły społecznościowe zawarte w warunkach przetargu nie działają, a zleceniodawca (czyli miasto) zwykle nie kontroluje tego, jak wynajęte firmy traktują pracowników. Chyba że wybucha jakaś afera. Ostatecznie środki publiczne, zamiast wędrować do kieszeni pracowników (i do ZUS-u), giną w czeluściach szarej strefy, jaka od lat działa na styku sfery publicznej i prywatnej. „Rzecznik ds. pracowników" powinien to zmienić i być odpowiedzialnym za wyeliminowanie patologii masowego naruszania praw pracowniczych np. na miejskich budowach, w sektorze usług ochroniarskich i sprzątania czy wśród dostawców sprzętu i wyposażenia dla urzędów. Inicjatywa Pracownicza od lat postuluje, by miasto przestało udzielać zleceń firmom łamiącym prawa pracownicze. Ciągle mamy nowe dowody, że do tego dochodzi.

Te trzy punkty pokazują, że „rzecznik ds. pracowników" byłby potrzebny i dodatkowo jego zadania nie pokrywałyby się z zadaniami np. okręgowej inspekcji pracy. Mógłby (mogłaby) też podejmować działania typu edukacyjnego dotyczące kwestii pracowniczych w szkołach. Uczymy w szkołach jak prowadzić biznes, ale nie uczymy jak chronić prawa pracownicze.

Doświadczenia związane z podobnego typu funkcją dotyczącą spraw lokatorskich wskazują, że stanowią one ważny element zmiany modelu funkcjonowania samorządów w danym zakresie: w Warszawie na przykład na płaszczyźnie przekształceń własnościowych zasobów mieszkaniowych, a w Poznaniu spraw lokatorskich jako takich (Pełnomocnik Prezydenta ds. Interwencji Lokatorskich).

Pora, by gminy zadbały, żeby miejsca pracy były odpowiednio opłacone, bez wyzysku i łamania praw pracowniczych. Zwłaszcza kiedy same z owoców tej pracy korzystają. Jeżeli nie za pośrednictwem „rzecznika ds. pracowników", to, trzeba by zapytać, jak inaczej? ●

KULTURA

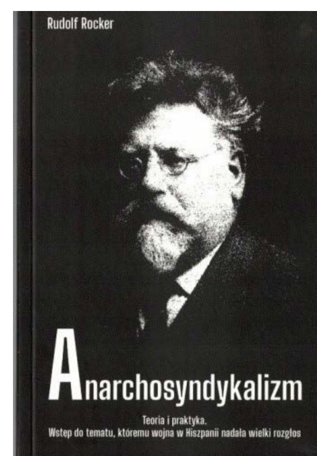


Karol Trammer
„Ostre cięcie. Jak niszczono polską kolej."

Co sprawiło, że liczba podróży koleją jest obecnie w Polsce trzykrotnie mniejsza niż pod koniec lat 80. XX wieku? Wbrew pozorom wcale nie jest to efekt zmiany preferencji i „bogacenia się społeczeństwa", które masowo wybiera podróże samochodem. Zapaść transportu kolejowego wzięła się przede wszystkim z ponad trzech dekad polityki opartej na planowym cięciu „nierentownych" linii i przyjęcia krótkowzrocznej perspektywy „rachunku ekonomicznego" do zarządzania usługami publicznymi. Książka Karola Trammera „Ostre cięcie" opowiada nie tylko historię tej polityki, ale także omawia jej szersze konsekwencje: społeczne, gospodarcze i ekologiczne. Jest to publikacja przygotowana przez pasjonata tematu, znajdziemy w niej więc wiele szczegółowych informacji, w tym danych statystycznych. Nie brakuje także alternatywnej, pozytywnej propozycji zmian, jakich wymaga polska kolej po – ciągle trwającym – „ostrym cięciu".

Wydawca: Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa 2019

Książkę można nabyć m.in. na stronie wydawcy (wydawnictwo.krytykapolityczna.pl)



Rudolf Rocker
„Anarchosyndykalizm. Teoria i praktyka. Wstęp do tematu, któremu wojna w Hiszpanii nadała wielki rozgłos"

Anarchosyndykalizm – czyli ruch społeczny łączący anarchistyczne idee i zasady organizowania się z praktyczną, codzienną działalnością związkową – ciągle pozostaje słabo znany w Polsce. W odróżnieniu od Hiszpanii, Włoch, Niemiec czy Argentyny związki zawodowe inspirowane anarchosyndykalizmem nie były w Polsce masowe, a sama doktryna miała niewielkie znaczenie przez cały XIX i XX wiek. Tym bardziej cieszy, że dzięki wrocławskiej Wolnej Bibliotece możemy wreszcie zapoznać się z polskim przekładem książki Rudolfa Rockera „Anarchosyndykalizm". Rocker – jeden z głównych działaczy niemieckiego związku zawodowego FAU – pisał „Anarchosyndykalizm" w latach 30. XX wieku, chcąc w prosty sposób wyłożyć główne cele, założenia i metody tego specyficznego nurtu w ruchu związkowym. Poza omówieniem strategii i celów anarchosyndykalizmu książka zawiera także opis ewolucji myśli anarchistycznej oraz krótki rys historyczny, poświęcony przemianom społecznym zapoczątkowanym przez powstanie kapitalizmu i rozwojowi ruchu związkowego. Broszura Rockera kończy się przeglądem siły anarchosyndykalistycznych organizacji związkowych w wybranych krajach pod koniec lat 30 – czyli tuż przed największym kryzysem tego ruchu związanym z tragedią II Wojny Światowej. Nie znajdziemy w niej więc informacji o powolnym odradzaniu się go w drugiej połowie XX wieku, niemniej jednak jest to świetna lektura dla osób niezaznajomionych z tematem.

Wydawca: Wolna biblioteka, Wrocław 2020

Książka jest dostępna m.in. w sklepie internetowym Bractwa Trojka (www.bractwotrojka.pl)



Kate Evans
„Czerwona Róża. Ilustrowana biografia Róży Luksemburg."

Komiks Kate Evans przybliża praktycznie nieznane w Polsce oblicze Róży Luksemburg: wybitnej ekonomistki, której teorie podłożyły podwaliny pod analizę kapitalizmu w skali globalnej oraz rewolucjonistki, która odrzucała zarówno socjaldemokratyczną politykę ograniczonych reform, jak i krytykowała bolszewicki autorytaryzm. „Czerwona Róża" to także pięknie narysowana historia ucisku i opresji kobiet oraz okropieństwa i bezsensu I Wojny Światowej. Autorce udała się sztuka niełatwa – przystępnego przybliżenia w ilustrowanej formie najważniejszych założeń teorii ekonomicznych i tekstów politycznych Róży Luksemburg.

Wydawca: Wydawnictwo Ekonomiczne Heterodox, Poznań 2020

Książkę można nabyć m.in. na stronie wydawcy (www.heterodox.pl)

STRATEGIE ZWIĄZKOWE

Historia kampanii „Sprawiedliwość dla dozorców”



W latach 90. XX wieku amerykański związek zawodowy SEIU (Service Employees International Union) odniósł spektakularny sukces w Los Angeles: udało się mu uzwiązkowić 80% sprzątaczek i dozorców w mieście oraz wywalczyć układ zbiorowy znacznie podnoszący płace w branży. Sukces ten był efektem wieloletniej kampanii prowadzonej pod hasłem „Sprawiedliwość dla dozorców” (Justice for Janitors – JfJ). Model działania wypracowany przez SEIU przy tej okazji był na tyle nowatorski, że do dziś uznaje się go za przykład skutecznej związkowej strategii dla „trudnych branż”: gastronomii, budownictwa, sprzątania czy handlu.

Jakub Grzegorczyk,
Grupa Robocza ds. Szkoleń

Związkowa odpowiedź na podwykonawstwo i prekaryzację

Na przełomie lat 80. i 90. w całych Stanach Zjednoczonych nastąpił dramatyczny spadek poziomu uzwiązkowienia wśród personelu sprzątającego, a płace osób zatrudnionych w branży usług porządkowych obniżyły się prawie o połowę: w 1983 r., sprzątaczka w Los Angeles zarabiała 7 dolarów za godzinę; trzy lata później, jej stawka godzinowa wynosiła 4 dolary.

Zmiany te były efektem restrukturyzacji branży usług porządkowych, ściśle związanej z trwającym wówczas boomem budowalnym. Nowe inwestycje oznaczały miejsca pracy przy obsłudze budynków i lokali, ale administratorzy nieruchomości coraz częściej szukali oszczędności. Presję w tym kierunku wywierali nowi właściciele – instytucje finansowe, które coraz częściej inwestowały w nieruchomości, traktując je jako lepsze źródło zysków niż np. przemysł. A praktycznie jedyną możliwością cięcia kosztów związanych z utrzymaniem nieruchomości były płace obsługi. Stąd wzięła się popularność zlecania usług porządkowych na zewnątrz podwykonawcom. O kontrakty na obsługę nowych osiedli i budynków zaczęły ze sobą konkurować firmy prywatne, których głównym atutem były niskie koszty. Te z kolei osiągano poprzez zatrudnianie nieuzwiązkowionych pracowników i pracownic, pracę „na czarno” oraz niskie stawki wynagrodzeń.

Restrukturyzacji systemu zatrudnienia towarzyszyła zmiana „profilu” typowego pracownika sprzątającego: Czarnych sprzątaczy i dozorców (zatrudnianych w sektorze publicznym w pełnym wymiarze czasu pracy) coraz częściej zastępowały imigrantki z krajów Ameryki Środkowej i Południowej (zatrudniane na czarno w sektorze prywatnym, często na część etatu). Ta zmiana składu klasowego miała z kolei swoje źródła w sytuacji geopolitycznej: w latach 80. i 90. Kalifornia stała się punktem docelowym masowej migracji z krajów takich jak Salwador czy Gwatemala, gdzie prawicowe dyktatury wojskowe (wspierane przez USA) prowadziły brutalne wojny domowe z lewicowymi ruchami partyzanckimi.

Związki zawodowe były początkowo bezradne wobec tych zmian: próbowały tworzyć zakładowe struktury związkowe u kolejnych podwykonawców, ale administratorzy budynków radzili sobie z tym, zmieniając firmę, której zlecali usługi porządkowe. Pilnie potrzebna więc była nowa strategia.

Nowa strategia: organizowanie

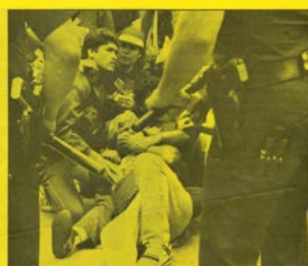
W 1988 r. lokalny oddział Międzynarodowego Związku Pracowników Usług (Service Employees International Union – SEIU) w Los Angeles został wytypowany przez władze krajowe związku do przetestowania nowej strategii działania. Bazowała ona na następujących założeniach: (1) celem było szybkie uzwiązkowienie odpowiednio dużej liczby pracowników z danej branży na wybranym obszarze, by wyeliminować praktykę konkurencji niskimi płacami stosowaną przez wielu podwykonawców, (2) lokalne struktury zachęcano do skupienia się na rekrutacji nowych członków i członkiń, (3) działania lokalne były wspierane przez zatrudnianych i opłacanych profesjonalnych „organizatorów”, (4) pracowników i pracownice organizowano na poziomie terytorialnym (miasta lub hrabstwa), a nie zakładowym, (5) organizowanie miało być procesem ciągłym, angażującym jak największą liczbę osób.

Strategia organizowania zakładała także wykorzystanie nowych narzędzi działania. Dużo więcej uwagi i czasu poświęcało się w niej kontaktom z pracownikami: regularnym spotkaniom, rozmowom telefonicznym, a nawet agitacji związkowej prowadzonej „od drzwi do drzwi”. Odrębnym zadaniem było zidentyfikowanie adresatów, do których związek powinien kierować postulaty: w praktyce poziom płac narzucany był nie przez firmy sprzątające, ale właścicieli nieruchomości. Konieczne także było znalezienie postulatów wspólnych dla bardzo „rozproszonej” siły roboczej – osób zatrudnianych przez dziesiątki odrębnych firm. Więcej uwagi poświecono także pracy z opinią publiczną: zaczęto starać się o nagłośnienie w mediach przypadków wyzysku, zdobycie poparcia w społeczności lokalnej i wspólnotach religijnych oraz przeniesienie walk pracowniczych z „cienia” zakładów pracy na ulice Los Angeles.

BRUISED BUT NOT BEATEN

On Friday June 15, 1990, the Los Angeles Police Department attacked a group of peaceful demonstrators as they attempted to march in Century City. Police swung indiscriminantly, hitting women, men, young and old alike. When the dust had cleared dozens were left injured, many seriously.

Mayor Bradley has called for an investigation. While we applaud his concern, our response must be swift and unwavering. Join us as we march again. We must show the LAPD, and the building owners of Century City that thug tactics and intimidation will not replace fair working conditions nor will they deter us in our struggle for justice.



Justice for Janitors Return March On Century City

Thursday June 28 at 11:30 am

Assemble Roxbury Park (9700 Block of Olympic)

Buses Leaving From Union Hall at 10:30

Justice for Janitors
Hospital and Service Employees Union Local 399
1247 W. 7th Street Los Angeles, CA 90017 (213) 552-0118 or 680-9567

Po rozbiciu przez policję związkowej demonstracji w czerwcu 19990 r., SEIU zorganizował serię "demonstracji powrotnych" do dzielnicy Century City. Odbyły się one pod hasłem: "poturbowani, ale nie pokonani".

„Strategia to atak, atak, atak”

W praktyce kampania Justice for Janitors w Los Angeles była serią akcji skierowanych przeciwko konkretnym, kluczowym firmom z branży sprzątającej. Pierwszym celem stała się ABM (American Building Maintenance) i jej podwykonawcy, których w 1989 r. za pomocą serii pikiet i protestów udało się zmusić do zawarcia układu zbiorowego dla budynków położonych na przedmieściach.

Ten sukces dał podstawy do akcji wymierzonych w kolejne firmy: następnym celem stała się handlowa dzielnica Century City. Po nawiązaniu kontaktów ze sprzątaczami zatrudnionymi przez duńską korporację ISS w City, organizatorzy SEIU przeprowadzili serię pikiet i akcji bezpośrednich: przerywano m.in. uroczyste kolacje i turnieje gry w golfa, w których uczestniczyli właściciele firm sprzątających. Związek prowadził rekrutację nowych członków, tworząc lokalne komitety w dzielnicach, gdzie były duże skupiska imigrantów. Rozrostowi organizacji towarzyszyły akcje wymierzone w wizerunek firm oraz strategiczne procesy sądowe (m.in. pozwy o dyskryminację ze względu na przynależność związkową), które miały maksymalnie zwiększyć koszty, jakie ponosił pracodawca odmawiający podpisania układu.

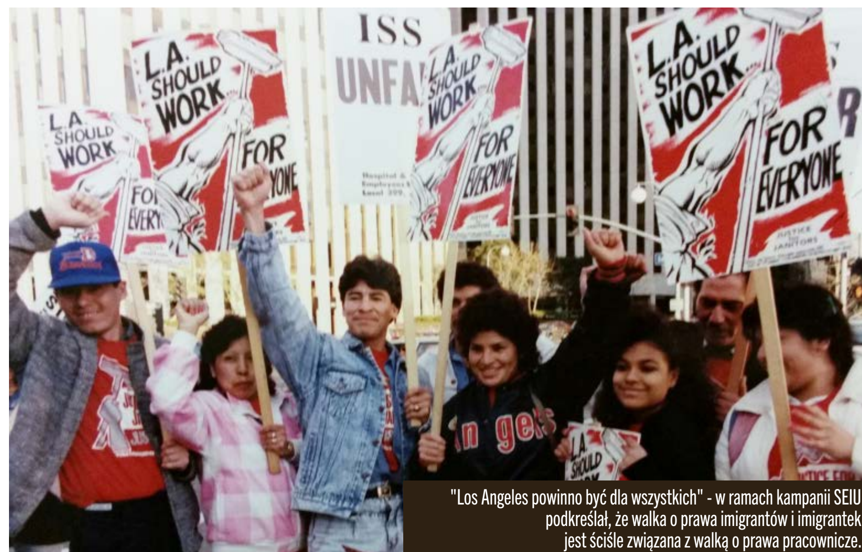
Punktem kulminacyjnym walki o układ zbiorowy dla pracownic i pracowników ISS był strajk generalny, który rozpoczął się 29 maja 1990 r. W trzecim tygodniu strajku demonstracja SEIU została zaatakowana i rozbita przez policję. Brutalna interwencja służb porządkowych była szeroko relacjonowana przez media i przyczyniła się do wzrostu społecznego poparcia dla kampanii. Zmusiło to ostatecznie ISS do podpisania układu zbiorowego: gwarantował on natychmiastowe podwyżki stawek godzinowych do poziomu 5,20 dolara oraz kolejne podwyżki w następnym roku do poziomu 5,50 dolara i objęcie personelu ISS ubezpieczeniem zdrowotnym.

W kolejnych latach SEIU jeszcze dwukrotnie organizował ogólnomiejskie strajki generalne w Los Angeles (w 1995 r. i w 2000 r.) i obejmował kampanią kolejne firmy. Sukcesy kampanii w Los Angeles sprawiły, że SEIU do dziś pod tym hasłem mobilizuje do działania personel sprzątający także w innych miastach.

Blaski i cienie organizowania

Bilans kampanii „Sprawiedliwość dla dozorców” może się wydać jednoznacznie pozytywny: SEIU udało się „odzyskać” branżę usług porządkowych, podnieść poziom uzwiązkowienia, zatrzymać spadek wynagrodzeń. „Wynaleziony” w Los Angeles model działania związkowego nie jest jednak pozbawiony wad. Krytycy strategii opartych na modelu JfJ wskazują, że często to zewnętrzny, opłacany personel związku staje się w nim głównym „ośrodkiem decyzyjnym”, a potrzeby, interesy i aktywność pracowników z organizowanej branży schodzą na dalszy plan. Równie problematyczne bywa też skupienie działań związkowych na wizerunku firmy i kampanii „czarnego PR” – często zastępują one działania prowadzone przez samych zatrudnionych na poziomie zakładu pracy. Amerykańska działaczka związkowa i publicystka Jane McAlevey pisze wręcz, że strategie bazujące na modelu JfJ często są jedynie powierzchownym i krótkotrwałym „mobilizowaniem pracowników” i nie prowadzą do budowy trwałych i silnych struktur związkowych, zdolnych narzucić pracodawcom dużo korzystniejsze warunki zatrudnienia.

Pomimo tych wszystkich ograniczeń, model działania wypracowany przez SEIU w usługach porządkowych może być dla nas dziś punktem wyjścia do dyskusji o strategii działania w sprekaryzowanych branżach (gdzie dominuje zatrudnienie śmieciowe, a pracownicy i pracownice rozproszeni są wśród wielu drobnych lub średnich pracodawców). ●



"Los Angeles powinno być dla wszystkich" - w ramach kampanii SEIU podkreślał, że walka o prawa imigrantów i imigrantek jest ściśle związana z walką o prawa pracownicze.

ZAGRANICA

Każdy musi mieć własne łóżko

W Danii epidemia koronawirusa pozwoliła na podjęcie działań regulujących obowiązki pracodawców w zakresie zapewnienia zakwaterowania pracownikom-imigrantom. O tym, jak doszło do jej uchwalenia, jakie regulacje udało się wywalczyć i jakie problemy czekają jeszcze na rozwiązanie, rozmawiamy z duńskimi związkowcami. Wywiad przeprowadziła Justyna Marciniak.



Na początku lutego 2021 roku na grupie facebookowej Polskiego Klubu Budowlanego w Danii[1] pojawiła się informacja o nowej ustawie, która reguluje obowiązki pracodawcy zapewniającego pracownikom (migrantom zarobkowym) zakwaterowanie. Ustawa L144 odnosi się głównie do aktualnej sytuacji pandemicznej – skupia się na przeciwdziałaniu możliwości zakażenia COVID-19 w miejscu zamieszkania. Jaka była rola związków w uchwaleniu tej ustawy?

Jakob Mathiassen: Nie jest tak pięknie, jak się wydaje. Chcieliśmy zapewnienia pracownikom pokoi jednoosobowych, ale nie zostało to uwzględnione. Do tego ustawa wygasa latem. Duńska Konfederacja Związków Zawodowych (FH)[2] i Zrzeszenie Zawodów Budowlanych w Kopenhadze (BYGSAM)[3] przeprowadziły kampanię na rzecz ustawodawstwa w tej dziedzinie, ale polskie kluby nie odegrały większej roli.

Robert Olejnik: Nie słyszałem nic o ogłoszeniu informacji na stronie PKB. Może mylisz stronę Polskiego Klubu Budowlanego z Polskim Klubem Związkowym[4]?

Po masowym wybuchu zakażeń COVID-19 latem 2020 roku, które w znacznej mierze dotknęły naszych rodaków, minister pracy utworzył komisję składającą się z przedstawicieli rynku pracy: FH, DA5 i ministra. FH zwróciła się o pomoc do Zrzeszenia Zawodów Budowlanych w Kopenhadze. Zorganizowaliśmy na szybko komisję, która przygotowała plan wizyt w miejscach zakwaterowania migrującej siły roboczej, głównie z UE. Wizyty odbyły się 18 listopada 2020 roku. Raport przesłaliśmy do FH, która mogła dzięki temu przedstawić przykłady sytuacji mieszkaniowej i stanu zabezpieczeń przed COVID-19 w miejscach zamieszkania. Ponadto FH wraz z lokalnym FH (Kopenhaga i północna Zelandia) skierowały pismo do burmistrzów, pytając, co gminy robią w sprawie miejsc zamieszkania migrującej siły roboczej, gdzie wszystkim wiadomo, że są to często prowizoryczne obiekty, rozwalające się budynki lub pomieszczenia przemysłowe. Podsumowując, FH otrzymało od nas oddolne informacje, co wpłynęło na wprowadzenie L144.

Na swoim facebooku Robert pisze o kontrolach w mieszkaniach migrantów, które były przeprowadzane z udziałem związków zawodowych. Jak doszło do tych kontroli? Jak reagowali lokatorzy? Czy zachowali pracę i mieszkają w lepszych warunkach?

JM: W kontroli zakwaterowania, którą przeprowadziło BYGSAM, wzięło udział tylko dwóch polskich działaczy, po jednym z dwóch polskich klubów: PKB i BYGSAM-Polski Klub Związkowy. Robert Olejnik był bardzo aktywny, ale był zatrudniony do tego projektu przez BYGSAM. Nie jest wybranym przedstawicielem. Daleko jeszcze do sytuacji, w której polscy koledzy naprawdę będą mogli wybierać swoich przedstawicieli i walczyć o swoje prawa. Prawda jest taka, że wielu polskich kolegów nie wierzy w COVID-19 lub nie uważa go za niebezpieczny.

Celem wizyt było zebranie wiedzy o warunkach mieszkaniowych migrantów, którą można było następnie wykorzystać do wpłynięcia na proces polityczny i regulacje prawne. Migranci nie uzyskali lepszych warunków mieszkaniowych dzięki jednej wizycie. Jednak największy duński przedsiębiorca budowlany, Per Aarsleff A/S, został wymieniony w prasie, co doprowadziło do tego, że firma przekwaterowała prawie 200 polskich betoniarzy do pokoi jednoosobowych. Pomogli w tym polscy związkowcy z Aarsleff.

RO: O tym, jak doszło do wizyt, bo tak trzeba nazywać te odwiedziny (nie kontrolami), powiedziałem wcześniej. Wizyta nazywała się „Wizyta u kolegów". Stworzyliśmy 14 dwuosobowych grup. Jak reagowali? Jedni nie chcieli z nami rozmawiać, drudzy pokazali warunki i byli chętni do rozmowy. Jedyne, co wiemy, że w wielu miejscach polepszyły się warunki, szczególnie w dużych camps, na przykład zostały przydzielone pracownikom pojedyncze pokoje. Nie słyszałem, aby ktoś stracił pracę.

Jednym z narzędzi w ustawie jest możliwość przekwaterowania pracowników na koszt pracodawcy, jeśli mieszkanie nie jest w dobrym stanie. Jak to wygląda w praktyce?

JM: Jest o wiele za wcześnie, żeby coś powiedzieć. Może będzie jakiś rezultat, może nie. Pamiętajmy, że ustawa wygasa latem tego roku.

RO: Nie są nam znane przykłady przekwaterowania.

Podobnie jak w innych krajach, również w Danii tylko niektórym pracownikom pracodawca zapewnia mieszkanie. Czy migrantom zarobkowym łatwo samodzielnie coś wynająć?

JM: Rynek prywatnego najmu charakteryzują oszustwa i zawyżone ceny. Dlatego nasz związek dąży do współpracy z organizacją wynajmu w Danii, ale prace postępują powoli. Na razie opublikowaliśmy przystępny przewodnik po duńskim prawie najmu[6].

RO: Odpowiem tak: jak ktoś nie chce mieszkać jak „prosiak", to szybko stara się na własną rękę lub w grupie znaleźć dobre i wygodne warunki mieszkaniowe. Wszystko zależy od tego, czy jest chęć zapłacenia za to. Niektóre osoby wybierają poniżenie i brak prywatności, aby oszczędzić pieniądze. Oczywiście w Polsce nie mówi się o tym, ile te pieniądze kosztują wyrzeczeń.

Jakie są dalsze plany w walce o lepsze warunki mieszkaniowe dla migrantów zarobkowych w Danii?

JM: Trzeba podkreślić, że nowe prawo wygasa tego lata, a celem związków jest to, aby stało się trwałe; żeby w Danii istniało ustawodawstwo i odpowiednia kontrola w tym obszarze.

RO: Komisja w BYGSAM Kopenhaga nadal działa. Zaplanowaliśmy wizyty u kolegów i koleżanek w marcu, kwietniu, maju, czerwcu i przesłanie raportów, uwag, propozycji politykom w parlamencie. Na wizytę w marcu zaprosiliśmy kolegów z FH, tzn. top związkowy, a na kwiecień – polityków.

Jakie są wasze rady dla związkowców, którzy chcieliby włączyć się w walkę o poprawę warunków mieszkaniowych migrantów zarobkowych?

JM: Wyzwaniem jest skłonienie migrantów do udziału w walce. Potrzeba czegoś więcej niż tylko relacji w mediach, skupienia się na polityce w kraju przyjmującym i kampaniach informacyjnych dla pracowników migrujących. Konieczne są silne relacje społeczne z pracownikami migrującymi, ale ich budowanie zajmuje lata.

RO: Informacja, informacja i jeszcze raz informacja: o prawach i obowiązkach migrującej siły roboczej oraz o prawach i zasadach w danym kraju. A czy ta pomocna ręka i porady zostaną przyjęte, to odpowiedzieć muszą sami koledzy migrujący za pracą. ●

Jakob Mathiassen – monter konstrukcji stalowych od 1999 r.; niezależny badacz w latach 2015–2017 (temat: organizowanie pracy migrantów w duńskim związku zawodowym 3F). Od 2019 r. pracuje na czteroletnim etacie jako organizator w lokalnym związku budowlanym 3F w Kopenhadze. Autor książek *Beton* (2010), *Kamppladser* (2014) oraz *Dreams and Dust* (2019).

Robert Olejnik – konsultant związkowy w Zrzeszeniu Zawodów Budowlanych w Kopenhadze, współorganizator odpowiedzialny za Polski Klub Związkowy przy BS Kbh.

Przypisy:

1. Polski Klub Budowlany PKB Dania należy do 3F-BJMF – związku zawodowego *3F Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening* zrzeszającego 9000 członków, głównie z branży budowlanej.

2. *Fagbevægelsens Hovedorganisation* (FH) – Duńska Konfederacja Związków Zawodowych, największa krajowa konfederacja związków zawodowych w Danii.

3. *Byggefagenes Samvirke i København* (BYGSAM) – Zrzeszenie Zawodów Budowlanych w Kopenhadze, współpraca między związkami branży budowlanej w celu rozwiązywania problemów, które nie mogą być rozwiązane przez poszczególne związki zawodowe.

4. Polski Klub Związkowy działa przy Zrzeszeniu Zawodów Budowlanych w Kopenhadze, https://bygsam.dk/s/polski-klub.

5. *Dansk Arbejdsgiverforening* (DA) – Konfederacja Duńskich Pracodawców, główna organizacja zrzeszająca 12 stowarzyszeń pracodawców w sektorze prywatnym.

6. tema.3f.dk/pl/bjmfimmigrant/new-in-denmark/rented-homes-in-denmark.